Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

2014-2015

RAPPORT ANNUEL

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit ;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur ;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique,
22, rue Eddy, Gatineau (Québec)
K1A 0M7

cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse www.cfp-psc.gc.ca.

Imprimé : N° de catalogue : SC1
ISSN : 0701-7820

PDF : N° de catalogue : SC1F-PDF
ISSN : 1912-0850

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2015

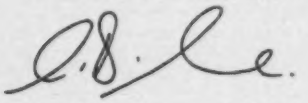
RAPPORT ANNUEL
2014-2015

Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le Rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice 2014-2015.

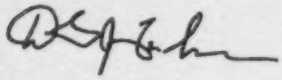
Nous vous présentons le rapport conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13).

Nous vous prions d'agréer l'assurance de notre très haute considération.



La présidente par intérim,
Christine Donoghue

La commissaire,
Susan M. W. Cartwright



Le commissaire,
D. G. J. Tucker

Table des matières

Message des commissaires 1

Résumé 5

- État du système de dotation 6
- Maintien et protection de l'impartialité politique de la fonction publique 6
- Embauche et dotation dans la fonction publique 7
- Administration des priorités 8
- Innovation 9
- Communication 10
- Conclusion 11

Chapitre 1

Activités de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 13

- Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique 15
- Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée 20
- Système de dotation fondé sur les valeurs 27
- Travaux de recherche et études 43

Chapitre 2

Soutien aux ministères et organismes 45

- Principales activités de soutien 47
- Services d'évaluation 50
- Recrutement ciblé 53
- Administration des priorités 56
- Innovation à l'appui de la dotation 62

Chapitre 3

Impartialité politique de la fonction publique 67

- Impartialité politique en dotation 69
- Activités politiques des fonctionnaires 71
- Activités politiques non liées à une candidature 74
- Sensibilisation et communication 74
- Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires 77

Chapitre 4

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes 83
Examens 86
Vérifications 88
Enquêtes 94

Annexes

Annexe 1 107
Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation 107
Annexe 2 110
Renseignements sur les tableaux statistiques 110
Tableau 27 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon le type et la durée d'emploi 112
Tableau 28 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure 113
Tableau 29 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel 114
Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique 118
Tableau 31 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle 119
Tableau 32 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste 120
Tableau 33 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique 121
Tableau 34 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation 123
Tableau 35 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation 128
Tableau 36 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes d'agent 132
Tableau 37 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes autres que ceux d'agent 133
Tableau 38 : Activités de dotation pour une durée indéterminée ou déterminée visant le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques et l'exercice financier 134
Tableau 39 : Nominations et activités de dotation pour une période indéterminée à des postes bilingues dans le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier 134
Tableau 40 : Activités de dotation pour une durée indéterminée ou déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste, le type de nomination et l'exercice financier 135

Tableau 41 : Nominations à la fonction publique pour une durée indéterminée ou déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la capitale nationale, selon la première langue officielle et l'exercice financier 136

Tableau 42 : Nombre de tests d'évaluation de langue seconde administrés, selon le type de test et l'exercice financier, et pourcentage de variation par rapport à l'exercice précédent 136

Tableau 43a : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence 137

Tableau 43b : Postulants selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence : Ontario, région de la capitale nationale et Québec. 138

Table 44 : Postulants répondant à des annonces d'emploi pour les processus externes, par rapport à la population active canadienne 139

Tableau 45 : Administration des priorités (total de la fonction publique) 140

Annexe 3 141

Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique 141

Annexe 4 145

Projets de vérification et plan de travail 145

Annexe 5 146

Décrets d'exemption et règlements 146

Annexe 6 148

Types de droits de priorité 148

MESSAGE DES COMMISSAIRES

C'est avec grand plaisir que nous présentons le Rapport annuel 2014-2015 de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et à préserver l'impartialité politique de la fonction publique, de concert avec les autres intervenants. Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP s'acquitte de ses responsabilités en fournissant une expertise et des orientations stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, elle offre des services de dotation et d'évaluation novateurs. Enfin, la CFP rend compte au Parlement du rendement du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Depuis plus de 100 ans, l'impartialité politique constitues la pierre angulaire de l'établissement et du maintien d'une fonction publique professionnelle. La CFP s'est engagée à respecter le principe de l'impartialité politique de la fonction publique conformément à la LEFP, tout en reconnaissant aux fonctionnaires fédéraux le droit de se livrer à des activités politiques d'une façon qui cadre avec leurs responsabilités. La CFP dispose d'un programme proactif d'orientation et d'outils pour sensibiliser les fonctionnaires et leur permettre de prendre des décisions éclairées quant à leur participation à des activités politiques. La CFP exerce le pouvoir exclusif d'accorder aux fonctionnaires la permission de tenter de devenir candidats à une élection visant tout ordre de gouvernement. La CFP accorde cette permission seulement si elle est convaincue que lesdites activités politiques ne porteront pas atteinte, ou ne sembleront pas porter atteinte, à la capacité du fonctionnaire d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale.

La CFP travaille en étroite collaboration avec les ministères et organismes pour recruter et embaucher des fonctionnaires qui possèdent les aptitudes et compétences requises dans une fonction publique axée sur l'innovation et la collaboration. Il est encourageant de constater que la greffière du Conseil privé et chef de la fonction publique, dans son vingt-deuxième rapport annuel, a pris l'engagement de revitaliser les efforts de recrutement. La CFP a activement soutenu le recrutement à la fonction publique en participant, de concert avec les ministères et organismes, à des salons de l'emploi et en présentant des séances d'information partout au Canada. Nous sommes heureux de constater que l'embauche d'étudiants a augmenté de 7,3 % cette année, et que l'embauche de diplômés de niveau postsecondaire est également en hausse. Toutefois, le nombre de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans et leur proportion dans la fonction publique ont continué de diminuer en 2014-2015. La CFP continuera de surveiller cette tendance démographique, qui pourrait avoir une incidence sur la composition future de la fonction publique.

La CFP met à profit son expertise et ses outils technologiques pour moderniser ses services de dotation et d'évaluation. Ces innovations présentent des avantages considérables, favorisant notamment l'accès aux emplois dans la fonction publique et un recrutement plus efficace et rentable. Nous avons, par exemple, accru l'utilisation des tests en ligne, qui permettent aux personnes handicapées de passer les examens à domicile en utilisant leurs propres technologies d'adaptation. Nous avons intégré au site emplois.gc.ca les fonctions de recrutement externe et de dotation interne, afin d'offrir aux postulants un portail unique pour accéder à toutes les possibilités d'emploi à la fonction publique. D'autres innovations, comme la création de bassins de candidats qualifiés, permettent aux organisations d'utiliser leurs ressources plus efficacement et de doter leurs postes plus rapidement.

De concert avec les administrateurs généraux, les gestionnaires d'embauche et les spécialistes des ressources humaines, la CFP a maintenant cumulé près de 10 années d'expérience dans la gestion d'un système de dotation entièrement axé sur la délégation des pouvoirs, depuis 2005. Dans ce contexte, notre approche en matière de surveillance a aussi évolué. Nous avons notamment simplifié les ententes de délégation avec les administrateurs généraux, et rationalisé la surveillance fondée sur l'autoévaluation des organisations afin de réduire les formalités administratives. La CFP a également adapté son approche de vérification pour les organisations de petite taille et les micro-organisations afin de tenir compte de leur taille, du niveau de risque et du contexte particulier dans lequel elles évoluent.

Nous croyons que le système de dotation fonctionne efficacement et qu'il continue de s'améliorer. À mesure que le système de dotation évolue et que la capacité des ministères et organismes investis de pouvoirs délégués s'accroît, la CFP doit s'assurer que le système répond de façon efficace aux besoins, dans un environnement complexe qui change rapidement. En 2014-2015, la CFP a réalisé un examen complet de ses cadres de politiques et de surveillance, et proposé des solutions pour simplifier les exigences, veiller à ce que les activités de surveillance soient adaptées au niveau du risque et simplifier la dotation pour mieux répondre aux besoins en évolution. La CFP a discuté de ces propositions avec les intervenants concernés et entend poursuivre ce dialogue en 2015-2016.

Pour constituer une fonction publique très performante et impartiale, il faudra exploiter davantage les forces du système de dotation et habiliter les administrateurs généraux à exercer pleinement leurs pouvoirs en vertu de la LEFP. Nos activités de surveillance ont confirmé l'intégrité globale du système de dotation, et nous sommes convaincus que les administrateurs généraux et leurs organisations sont en mesure de gérer et de surveiller leur propre système de dotation. Pour s'assurer que la dotation à la fonction publique demeure fondée sur le mérite et l'impartialité politique, la CFP entend déployer plus d'efforts afin de communiquer avec les organisations, et leur offrir des orientations et conseils stratégiques et des services de soutien qui leur permettront de personnaliser leurs méthodes de dotation en fonction de leurs besoins opérationnels, de leurs défis en matière de dotation et des risques connexes.

Un système de dotation moderne, efficient et rentable permettra de garantir que l'effectif de demain dispose de toutes les aptitudes et compétences requises pour répondre aux besoins de la population canadienne. Nous nous réjouissons à l'avance de pouvoir collaborer avec les membres du Parlement, ainsi qu'avec nos partenaires et les autres intervenants concernés, pour que le public canadien continue d'être servi par une fonction publique professionnelle et impartiale.

RÉSUMÉ

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et à préserver l'impartialité politique de la fonction publique de concert avec les autres intervenants. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant une expertise et des orientations stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

La présidente a eu l'occasion de comparaître devant divers comités parlementaires pour le compte de la Commission afin de parler du travail de la CFP dans divers domaines et, notamment, de son budget principal des dépenses, de l'impartialité politique, de l'équité en matière d'emploi, de l'embauche des anciens combattants et des membres des Forces armées canadiennes, et de l'administration des priorités. La Commission entend poursuivre ce dialogue productif avec les parlementaires.

État du système de dotation

C'est la CFP qui, en définitive, doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation, alors que les administrateurs généraux sont responsables, auprès de la CFP, de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. Ainsi, la réussite globale du système de dotation relève à la fois des administrateurs généraux (et des gestionnaires et des équipes de ressources humaines qu'ils dirigent) et de la CFP.

La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation grâce à son cadre de surveillance (examens, vérifications et enquêtes), à son pouvoir de réglementation et à sa fonction d'établissement de politiques. En 2014-2015, comme au cours des exercices précédents, la CFP a constaté que, dans la plupart des cas, les organisations avaient mis en place les principaux éléments d'une gestion efficace de la dotation et que leur rendement à cet égard n'avait cessé de s'améliorer.

Vu l'évolution du système de dotation dans la fonction publique, la CFP reconnaît que ce sont les organisations qui sont maintenant les mieux à même de repérer et de corriger rapidement tout problème en matière de dotation, et s'attend à ce qu'elles prennent les mesures nécessaires à cet égard. Par conséquent, pour les appuyer dans cette transition, la CFP continuera d'élaborer de nouveaux outils et de nouvelles approches qui répondent davantage à leurs besoins diversifiés.

Maintien et protection de l'impartialité politique de la fonction publique

L'impartialité politique est un pilier de la LEFP et un élément essentiel d'une fonction publique professionnelle et du modèle de gouvernement de Westminster. La LEFP confère à la CFP plusieurs responsabilités précises à cet égard. Ainsi, la CFP est chargée de veiller à ce que les décisions de dotation prises en vertu de la LEFP soient exemptes de toute influence politique[1]. La CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en matière de dotation. Pour en savoir plus sur les enquêtes menées par la CFP, voir les chapitres 3 et 4 du présent rapport.

La CFP administre également les dispositions de la LEFP qui régissent les activités politiques des fonctionnaires, mais la responsabilité générale visant à préserver l'impartialité politique incombe à tous les fonctionnaires, y compris aux administrateurs généraux et aux cadres supérieurs. La LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, pourvu qu'elles ne portent pas atteinte ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

[1] Sont exclues les nominations par le gouverneur en conseil, qui sont faites par le gouverneur général sur la recommandation du Conseil privé de la Reine pour le Canada (le Cabinet), de même que les nominations dans les cinq organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés.

À l'appui de son mandat lié aux activités politiques des fonctionnaires, la CFP joue trois rôles. Premièrement, elle fournit des conseils aux fonctionnaires sur leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques. Deuxièmement, elle décide s'il y a lieu d'accorder à un employé la permission de tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale et, le cas échéant, de prendre un congé sans solde s'y rapportant. Troisièmement, la CFP est investie du pouvoir exclusif de mener des enquêtes relativement aux allégations de participation à des activités politiques irrégulières par des fonctionnaires ou des administrateurs généraux. Si l'enquête permet d'établir une activité politique irrégulière, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée[2].

Le plus récent sondage sur la dotation a permis de recueillir des données sur les activités politiques, grâce à des questions axées notamment sur la participation des fonctionnaires à des activités politiques non liées à une candidature, le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs responsabilités et droits légaux, et la mesure dans laquelle leur organisation les informe à ce propos. L'analyse de ces données a démontré que la participation des fonctionnaires à l'égard de leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques est directement liée à leur ancienneté à la fonction publique fédérale. Les données ont aussi révélé que la participation à des activités politiques non liées à une candidature tend à diminuer proportionnellement au nombre d'années d'ancienneté dans la fonction publique. En 2015-2016, la CFP mènera des activités de sensibilisation auprès des nouveaux fonctionnaires ayant peu d'années d'ancienneté à la fonction publique fédérale, afin de les aider à comprendre leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques.

Au cours de l'exercice 2014-2015, la CFP a reçu 133 demandes de fonctionnaires liées à une permission de candidature. Il s'agissait de la deuxième année consécutive durant laquelle la CFP avait reçu plus de 100 demandes. En outre, 46 demandes renvoyaient à une élection fédérale; de ce nombre, 25 provenaient de fonctionnaires sollicitant la permission de tenter de devenir candidats, ou d'être candidat, et les autres visaient à modifier les conditions de permissions déjà accordées. Toutes les décisions de la Commission respectaient le délai de 30 jours prescrit dans le *Règlement concernant les activités politiques*.

Embauche et dotation dans la fonction publique

L'effectif assujetti à la LEFP[3] a augmenté de 0,1 % de mars 2014 à mars 2015, après trois années consécutives de recul. L'effectif global a diminué de 9,9 % de mars 2011 à mars 2015.

En 2014-2015, les activités d'embauche et de dotation ont augmenté de 15,3 %, après une hausse de 11,7 % en 2013-2014. Toutefois, la plupart des types d'activités effectuées cette année sont demeurés en deçà des niveaux observés en 2011-2012.

Par rapport à 2013-2014, le nombre de personnes embauchées à la fonction publique a augmenté dans la plupart des régions et pour tout type de durée d'emploi. Par ailleurs, exception faite des travailleurs occasionnels, l'embauche est restée inférieure aux niveaux observés en 2011-2012.

---

[2] Si une allégation d'activité politique irrégulière à l'endroit d'un administrateur général est fondée, la Commission doit faire rapport de ses conclusions au gouverneur en conseil, qui peut destituer l'administrateur général. Cette procédure ne s'applique pas aux administrateurs généraux dont la destitution est expressément régie par une loi du Parlement.

[3] L'effectif assujetti à la LEFP comprend les employés actifs des ministères et organismes dans lesquels les nominations relèvent exclusivement de la CFP (p. ex. les employés des ministères et organismes figurant à l'annexe I, de la plupart des organismes figurant à l'annexe IV et de certains organismes à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Ces données excluent les employés des organismes distincts comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

- L'embauche pour une période indéterminée a augmenté de 50,5 % en 2014-2015, après une hausse de 31,1 % en 2013-2014 ;
- L'embauche pour une durée déterminée a augmenté de 26,9 % en 2014-2015, après une hausse de 20,8 % en 2013-2014 ;
- L'embauche d'occasionnels a augmenté de 10,1 % en 2014-2015, après une hausse de 17,7 % en 2013-2014 ;
- L'embauche d'étudiants a augmenté de 7,3 % en 2014-2015, après une hausse de 8,6 % en 2013-2014.

En 2014-2015, il y a eu 11 146 embauches d'étudiants, soit 7,3 % de plus qu'au cours de l'exercice précédent (10 386). Ce nombre demeure toutefois inférieur aux données observées en 2011-2012 (13 099 embauches). Le nombre et la proportion d'employés âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2014-2015, et ce, malgré l'augmentation des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 16,0 % de l'ensemble des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2015, comparativement à 17,0 % en mars 2014 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet.

Administration des priorités

Le Programme d'administration des priorités de la CFP favorise la présentation de candidatures de bénéficiaires de priorité et leur placement à la fonction publique, comme le prévoient la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. Conformément au cadre juridique, les personnes répondant à des conditions précises ont le droit, pour une période déterminée ou indéterminée, d'être nommées à des postes pour lesquels elles sont qualifiées. (Voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 6.) Le Programme d'administration des priorités aide les organisations de la fonction publique à répondre à leurs besoins en dotation tout en permettant le maintien en poste des fonctionnaires qui possèdent des connaissances, des compétences et une expérience précieuses, et dans lesquels les ministères, les organismes et les Forces armées canadiennes (FAC) ont déjà investi.

Dès 2011-2012, la CFP a pris des mesures afin de faciliter le placement des bénéficiaires de priorité dans l'ensemble de la fonction publique, au cours d'une période où de nombreuses organisations réduisaient la taille de leur effectif. Alors que le nombre de bénéficiaires de priorité était demeuré plutôt stable au cours des années précédentes, oscillant entre 1 600 et 1 800 personnes, le 27 décembre 2012, le nombre de personnes inscrites dans le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) a atteint un sommet (2 954). Depuis ce temps, les données sont presque revenues à la normale, le nombre de bénéficiaires de priorité étant de 2 064 au 31 mars 2015. Au cours des trois exercices précédant le 31 mars 2015, les organisations de la fonction publique ont grandement utilisé le Programme d'administration des priorités pour répondre à leurs besoins en dotation. En tout, 2 894 bénéficiaires d'un droit de priorité (tous types confondus) ont été nommés à des postes de la fonction publique, et 966 autres ont été nommés à des postes de niveau inférieur.

De 2012 à 2014, la majorité des nominations de bénéficiaires de priorité visaient des fonctionnaires dont le poste avait été déclaré excédentaire, ce type de priorité ayant préséance sur tous les autres en vertu de la LEFP (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 6). Il y a donc seulement eu 31 nominations de bénéficiaires de priorité visant les anciens membres des FAC ou de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en 2012-2013 et 43 en 2013-2014.

Pour remédier à la situation, le ministre des Anciens Combattants a déposé au Parlement le projet de loi C-27, *Loi sur l'embauche des anciens combattants*. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 31 mars 2015. Ainsi, les anciens combattants qualifiés, libérés pour des raisons médicales attribuables à une maladie ou à une blessure attribuable au service, auront préséance sur tout autre bénéficiaire de priorité statutaire pendant une période de cinq ans. La période de validité du droit réglementaire des anciens membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service sera aussi prolongée, passant de deux à cinq ans.

La *Loi sur l'embauche des anciens combattants* prévoit deux autres mécanismes pour favoriser l'embauche des anciens combattants et des membres actuels des FAC comptant au moins trois ans de service militaire : une disposition selon laquelle la préférence sera accordée aux anciens combattants pour une période de cinq ans dans le cadre de tout processus de nomination externe annoncé (emplois offerts à toute la population canadienne), et une disposition de mobilité permettant aux anciens combattants et membres actuels des FAC de participer à tous les processus de nomination internes annoncés pendant les cinq années suivant leur libération des FAC.

La CFP collabore étroitement avec le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants afin de s'assurer que les personnes touchées par ces changements sont au fait des nouvelles dispositions. Elle travaille également avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Bureau du Conseil privé et l'École de la fonction publique du Canada pour appuyer la mise en œuvre de la nouvelle loi. De plus, des améliorations ont été apportées au Programme d'administration des priorités de la CFP au cours des deux dernières années, notamment au cadre de politiques et au SGIP. Ces améliorations favoriseront encore davantage la présentation de candidatures et le placement de membres des FAC libérés pour des raisons médicales.

Innovation

En tant que chef de file dans l'élaboration et la prestation de services de dotation et d'évaluation novateurs, la CFP a poursuivi l'amélioration et la modernisation des services qu'elle offre aux ministères et organismes. Elle continue de créer des lignes directrices, processus, outils et services, et d'améliorer ceux qui existent déjà, pour favoriser une mobilisation efficace des chercheurs d'emploi, offrir un soutien aux conseillers en ressources humaines et aux gestionnaires, et assurer la qualité des nominations à la fonction publique.

En 2014-2015, les ministères et organismes ont davantage utilisé les tests en ligne non supervisés (TELNS) de la CFP. Le nombre de TELNS administrés a augmenté de 56 %, passant de 26 765 en 2013-2014 à 41 737 en 2014-2015. Les TELNS représentent une méthode d'évaluation économique qui permet de trouver des candidats qualifiés, d'améliorer la qualité de l'embauche et de réduire les obstacles pour les personnes handicapées, car ils permettent à ces dernières de passer les examens chez elles en utilisant leurs propres technologies d'adaptation.

Les tests en ligne incluent à la fois les TELNS et les examens supervisés de la CFP qui sont administrés dans des installations informatiques désignées, dans les bureaux régionaux de la CFP ou des autres ministères et organismes. En 2014-2015, la CFP a continué d'accroître sa capacité à cet égard, comptant à ce jour plus de 500 installations et près de 1 500 fonctionnaires accrédités partout au Canada et à l'étranger qui sont qualifiés pour administrer les tests en ligne. L'utilisation des tests en ligne supervisés a augmenté de façon constante ; ces tests représentent maintenant 58 % de tous les examens supervisés que la CFP administre, une hausse de 4 % comparativement à 2013-2014. Le volume de TELNS de la CFP a augmenté de 56 %, passant de 26 765 en 2013-2014 à 41 737 en 2014-2015. Les tests en ligne, qu'ils soient supervisés ou non, représentent maintenant 72 % de tous les examens standardisés que la CFP administre.

Communication

En 2014-2015, la CFP a tenu plus de 340 activités de communication partout au Canada, ce qui lui a permis de donner des renseignements sur ses programmes, ses systèmes, ses outils d'évaluation et ses services à la collectivité des ressources humaines, aux gestionnaires d'embauche, aux fonctionnaires et au grand public. Environ le tiers de ces activités avaient pour but de favoriser le renouvellement de la fonction publique et s'adressaient directement aux étudiants, aux nouveaux diplômés, aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et aux communautés de langue officielle en situation minoritaire. Voici quelques exemples d'activités de communication :

- En partenariat avec le Conseil des ressources humaines, la CFP a conçu et offert, à quelque 300 personnes, un atelier futé en dotation sur les pratiques d'évaluation qui favorisent l'application efficace des dispositions de la LEFP et de celles qui peuvent créer des obstacles.
- La CFP a augmenté sa présence dans les établissements d'enseignement canadiens en participant à 58 salons de l'emploi et en donnant 37 séances d'information. Afin de promouvoir les carrières à la fonction publique, elle s'est associée aux sous-ministres champions des relations universitaires et à plusieurs organisations fédérales. Des gestionnaires d'embauche se sont d'ailleurs joints à la CFP dans ces salons de l'emploi, profitant de l'occasion pour faire la promotion de tout l'éventail d'emplois qu'offre la fonction publique, comme ceux de technologues de laboratoire, de chercheurs et d'agents d'approvisionnement.

Conclusion

En 2014-2015, la CFP a continué d'assumer ses responsabilités fondamentales, soit d'exercer une surveillance indépendante et de fournir une assurance au Parlement quant à l'état du système de dotation et à l'impartialité politique de la fonction publique.

En 2014-2015, la CFP a amélioré ses lignes directrices, ses instruments de politiques, ses services d'évaluation ainsi que ses programmes et systèmes de dotation et de recrutement pour répondre aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes, qui doivent exercer leurs activités dans un environnement en évolution.

La CFP a effectué un examen complet de ses cadres de politiques et de surveillance, et préparé une version révisée de ses lignes directrices en matière de nomination, de son instrument de délégation et de son modèle de surveillance. L'examen avait pour but de simplifier les exigences, de veiller à ce que les activités de surveillance soient adaptées aux risques et, de façon plus générale, de simplifier la dotation. La CFP a entrepris des consultations avec les intervenants, notamment les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour discuter des modèles proposés, et entend bien poursuivre ce dialogue en 2015-2016.

CHAPITRE 1

Activités de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Points saillants

- Même si l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) a augmenté de 0,1 % en 2014-2015, l'effectif global a diminué de 9,9 %, de mars 2011 à mars 2015.
- Le nombre d'activités d'embauche et de dotation a augmenté de 15,3 % en 2014-2015, après une hausse de 11,7 % en 2013-2014. Néanmoins, les données de la plupart des types d'activités sont demeurées en deçà des niveaux observés en 2011-2012.
- Les activités d'embauche à la fonction publique ont augmenté dans la plupart des régions et pour toutes les durées d'emploi comparativement à 2013-2014 et sont demeurées en deçà des données observées en 2011-2012, sauf pour les employés occasionnels :
  - L'embauche pour une période indéterminée a augmenté de 50,5 % en 2014-2015, après une hausse de 31,1 % en 2013-2014 ;
  - L'embauche pour une durée déterminée a augmenté de 26,9 % en 2014-2015, après un hausse de 20,8 % en 2013-2014 ;
  - L'embauche d'occasionnels a augmenté de 10,1 % en 2014-2015, après une hausse de 17,7 % en 2013-2014 ;
  - L'embauche d'étudiants a augmenté de 7,3 % en 2014-2015, après une hausse de 8,6 % en 2013-2014.
- En 2014-2015, il y a eu 11 146 embauches d'étudiants, ce qui représente une hausse de 7,3 % par rapport à l'exercice précédent (10 386). Ce nombre demeure toutefois inférieur aux 13 099 embauches d'étudiants en 2011-2012.
- Le nombre et la proportion d'employés âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2014-2015, malgré l'augmentation des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 16,0 % de l'ensemble des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2015, comparativement à 17,0 % en mars 2014 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet.
- Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée à la fonction publique, qu'il s'agisse d'activités d'embauche ou de dotation, a augmenté pour une deuxième année consécutive en 2014-2015, mais il demeure inférieur au taux observé en 2011-2012.
- L'embauche a augmenté de 16,4 % dans la région de la capitale nationale, ce qui marque une diminution de 6,9 % par rapport aux données observées en 2011-2012. Dans les autres régions, l'embauche a augmenté de 13,9 %, ce qui marque une diminution de 2,0 % par rapport aux données observées en 2011-2012.

1.1 Le présent chapitre donne un aperçu des activités d'embauche et de dotation[4] dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) au cours de l'exercice financier 2014-2015. L'examen des activités globales d'embauche à la fonction publique[5] est suivi d'un examen plus ciblé de la dotation des postes pour une période indéterminée, de la durée d'affichage des postes, des données relatives à la zone nationale de sélection, de l'expérience de travail à la fonction publique, des processus de nomination non annoncés, des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi. Ce chapitre fait également état des études en cours à la Commission de la fonction publique (CFP).

Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique

1.2 De mars 2014 à mars 2015, l'effectif global assujetti à la LEFP[6] a augmenté de 0,1 %, après trois années consécutives de recul. L'effectif global a diminué de 9,9 % de mars 2011 à mars 2015.

1.3 Les activités d'embauche et de dotation à la fonction publique ont connu une hausse pour une deuxième année consécutive, ce qui contraste avec les réductions qui ont caractérisé les quatre exercices précédents. Malgré les augmentations récentes, le nombre d'activités d'embauche et de dotation en 2014-2015 est demeuré en deçà des données observées en 2011-2012 pour la plupart des types d'activités.

1.4 Au cours de l'exercice 2014-2015, le nombre total (83 632) des activités d'embauche et de dotation a augmenté de 15,3 %. Par comparaison, ce nombre était de 72 527 en 2013-2014, 64 925 en 2012-2013, et 92 852 en 2011-2012. Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée à la fonction publique ou au sein de celle-ci a augmenté en 2014-2015, pour s'établir à 24,9 %, en hausse par rapport à 2013-2014 (20,6 %) et 2012-2013 (18,1 %), mais en baisse par rapport à 2011-2012 (27,1 %).

1.5 Le nombre d'annonces externes de possibilités d'emploi dans la fonction publique a augmenté en 2014-2015, comparativement à 2013-2014. La CFP a traité 357 865 demandes d'emploi en 2014-2015, soit une baisse de 12,1 % par rapport à 2013-2014, en réponse aux 2 131 annonces de processus externes, dont le nombre a augmenté de 12,2 %. Le nombre de postulants a diminué de 18,7 %, passant de 228 417 en 2013-2014 à 185 641 en 2014-2015.

1.6 Les données tirées de l'édition la plus récente du Sondage sur la dotation (2013) indiquent que 19 % des fonctionnaires ont participé à des processus de dotation annoncés ou non annoncés en 2013, visant des nominations pour une durée déterminée ou indéterminée, en hausse par rapport à 2012 (15 %) mais en baisse par rapport à 2011 (25 %).

---

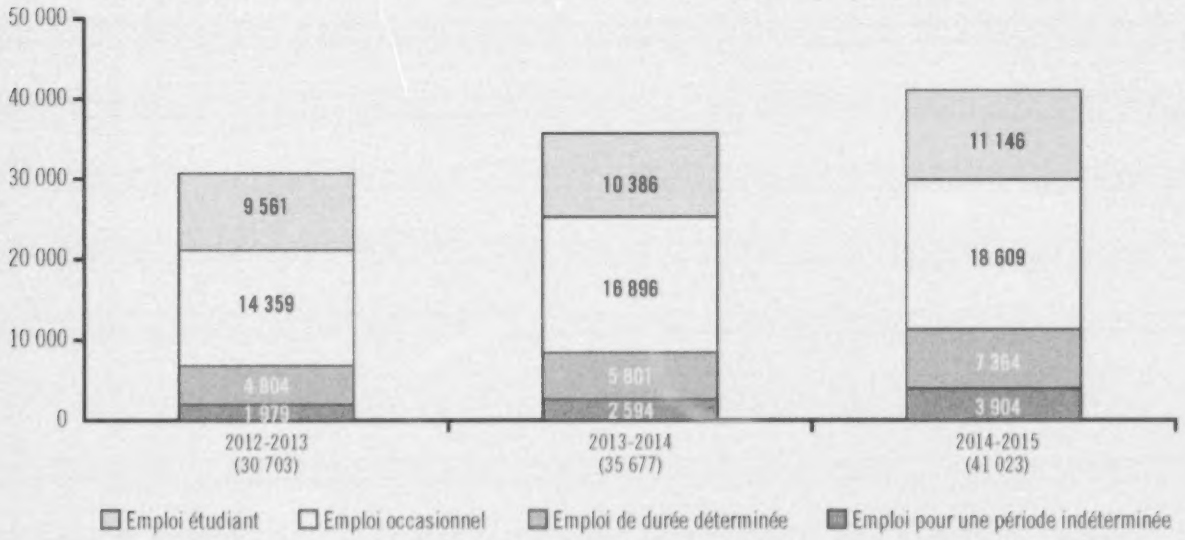
[4] Pour favoriser une plus grande uniformité dans l'interprétation des termes utilisés par les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires, la CFP a créé un lexique en ligne, qui figure sur le site Web de la CFP.

[5] Ces activités comprennent les nominations de durée déterminée et indéterminée, ainsi que l'embauche d'étudiants et d'employés occasionnels.

[6] L'effectif assujetti à la LEFP comprend les employés actifs des ministères et organismes dans lesquels les nominations relèvent exclusivement de la CFP (les employés des ministères et organismes figurant à l'annexe I, de la plupart des organismes figurant à l'annexe IV et de certains organismes figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Ces données ne tiennent pas compte des employés des organismes distincts comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

1.7 La figure 1 montre que tous les types d'embauche étaient en hausse en 2014-2015. Dans l'ensemble, l'embauche à la fonction publique a augmenté de 15 % en 2014-2015 (41 023) comparativement à 2013-2014 (35 677). Après deux exercices consécutifs d'augmentation, l'embauche a diminué de 4,2 % en 2014-2015 par rapport à 2011-2012 (42 828). Toute proportion gardée, l'embauche d'employés pour une période indéterminée a augmenté davantage que l'embauche pour une durée déterminée et l'embauche d'employés occasionnels et d'étudiants. Au total, 3 904 employés ont été embauchés pour une période indéterminée en 2014-2015, soit une hausse de 50,5 % par rapport à 2013-2014 (2 594), et une baisse de 26,9 % par rapport à 2011-2012 (5 343). L'embauche pour une période indéterminée a représenté 9,5 % de l'ensemble de l'embauche en 2014-2015, comparativement à 7,3 % en 2013-2014 et 6,4 % en 2012-2013. L'embauche à des postes de durée déterminée a augmenté de 26,9 %, passant de 5 801 en 2013-2014 à 7 364 en 2014-2015, ce qui représentait 18,0 % de l'ensemble de l'embauche en 2014-2015, comparativement à 16,3 % en 2013-2014 et 15,6 % en 2012-2013.

Figure 1 : Activités d'embauche en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la durée d'emploi et l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

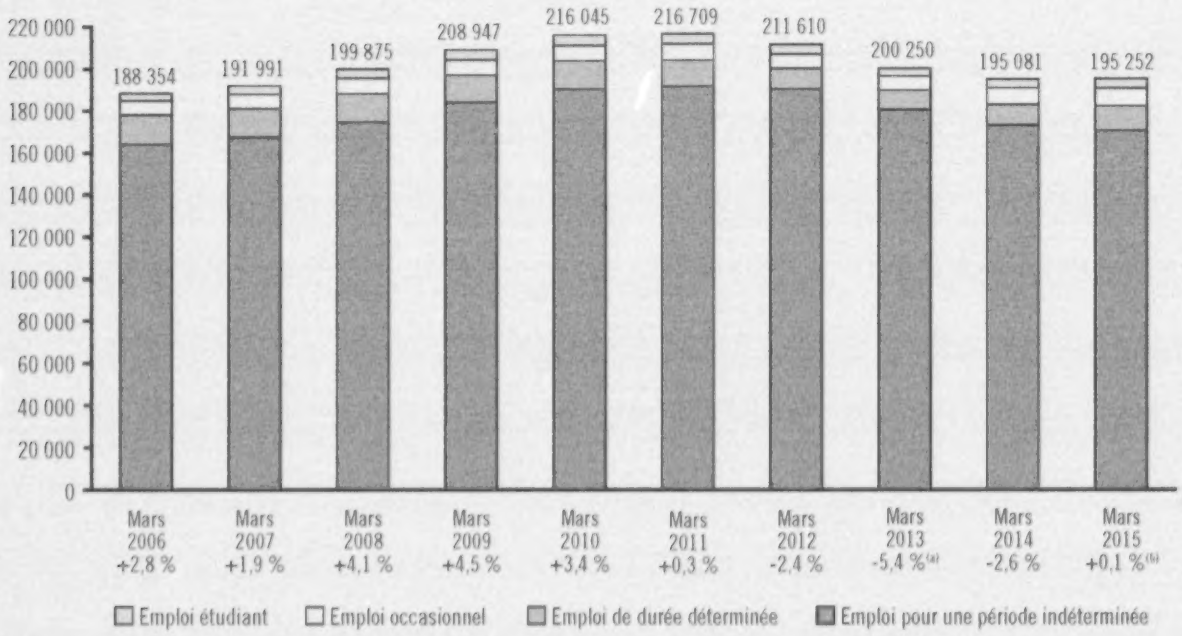
1.8 L'emploi pour une période indéterminée n'a pas de durée fixe, qu'il soit à temps partiel, à temps plein ou saisonnier. L'emploi de durée déterminée a une durée fixe, qu'il s'agisse d'emploi à temps partiel ou à temps plein. L'emploi occasionnel est de courte durée, ne dépassant habituellement pas 90 jours dans une année civile et est exclu de l'application de certaines dispositions de la LEFP. Les étudiants sont nommés en vertu du *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et du *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* dans le cadre d'un programme désigné par le Conseil du Trésor comme un programme d'embauche d'étudiants.

1.9 L'embauche d'étudiants a augmenté de 7,3 % (11 146) en 2014-2015 par rapport à 2013-2014 (10 386), ce qui demeure en deçà des données observées en 2011-2012 (13 099). L'embauche d'étudiants représentait 27,2 % du total de l'embauche à la fonction publique en 2014-2015, comparativement à 29,1 % en 2013-2014.

1.10 L'embauche d'employés occasionnels a augmenté de 10,1 % en 2014-2015 (18 609) par rapport à 2013-2014 (16 896), se situant ainsi au delà des données observées en 2011-2012 (16 275). L'embauche d'employés occasionnels représentait 45,4 % de l'ensemble de l'embauche en 2014-2015, en baisse comparativement à 47,4 % en 2013-2014.

1.11 L'effectif assujetti à la LEFP est demeuré relativement stable, augmentant de 0,1 % entre mars 2014 (195 081) et mars 2015 (195 252). La figure 2 indique que l'effectif assujetti à la LEFP en mars 2015 a diminué de 9,9 % par rapport à mars 2011.

Figure 2 : Effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'exercice financier, la durée d'emploi et la variation en pourcentage d'un exercice à l'autre (%)



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

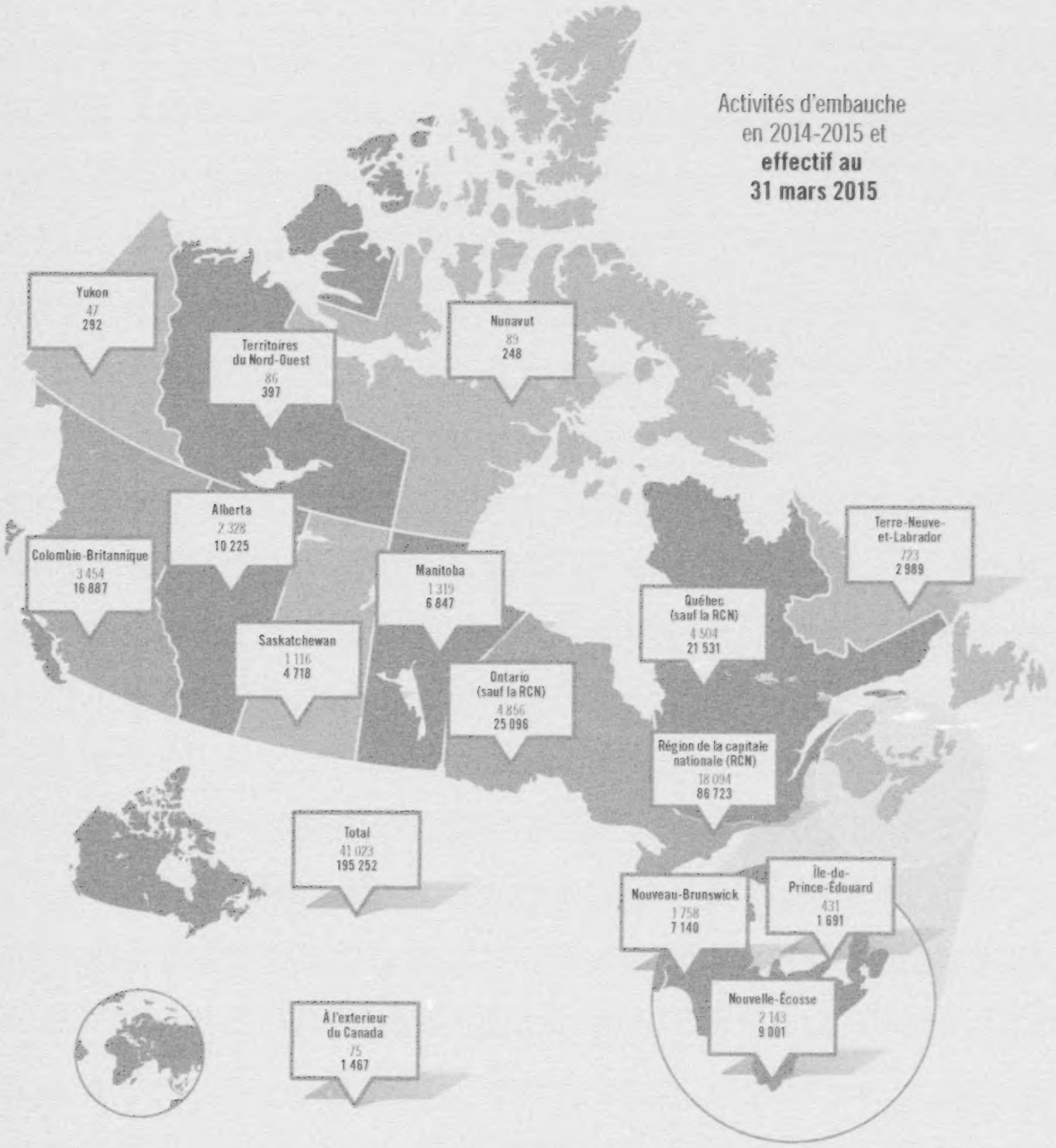
(a) La diminution en 2013 a été compensée, en partie, par le transfert d'environ 850 employés à Services partagés Canada qui étaient à l'emploi d'organisations non assujetties à la LEFP avant d'être mutés. N'eût été de ce transfert, l'effectif assujetti à la LEFP aurait diminué de 5,8 % en 2013.

(b) La hausse en 2015 a été en partie compensée par le transfert d'environ 200 employés non assujettis à LEFP au Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et au groupe Soutien aux opérations policières (PO) de la Gendarmerie royale du Canada.

1.12 En 2014-2015, l'embauche a augmenté dans la plupart des régions. Dans la région de la capitale nationale (RCN), elle a connu une hausse de 16,4 %, ce qui marque une baisse de 6,9 % par rapport aux données observées en 2011-2012. Malgré une hausse de 13,9 %, l'embauche dans les autres régions était en baisse de 2,0 % par rapport à 2011-2012. L'embauche dans la RCN représentait 44,1 % de l'embauche totale en 2014-2015, ce qui représente une hausse par rapport à 2013-2014 (43,6 %). La figure 3 présente les données relatives à l'embauche et à l'effectif dans les provinces et territoires en 2014-2015.

1.13 Dans l'ensemble, 46,7 % de toutes les activités d'embauche en 2014-2015 visaient cinq groupes professionnels : Commis aux écritures et règlements ; Services administratifs ; Administration des programmes ; Économique et services de sciences sociales ; Manœuvres et hommes de métier. La proportion de ces groupes a représenté de 41,4 % à 46,7 % de l'ensemble des activités d'embauche au cours des cinq dernières années.

Figure 3 : Activités d'embauche et effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la région géographique



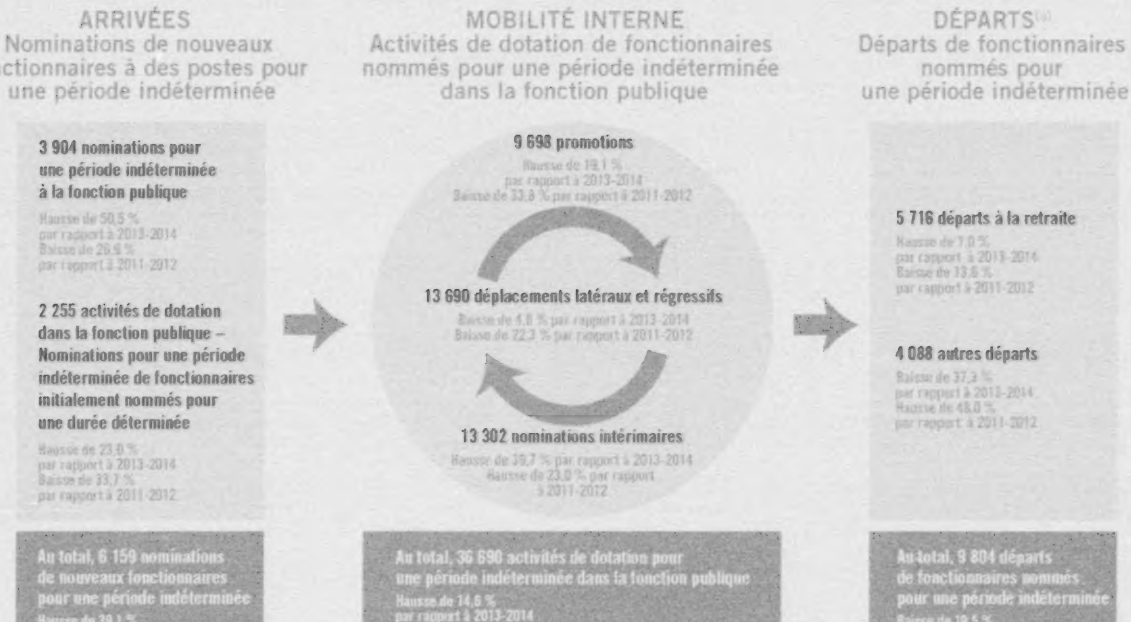
Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation ainsi que sur l'effectif

Nota : Les totaux comprennent les activités d'embauche à la fonction publique ainsi que l'effectif nommé pour une durée indéterminée ou déterminée, en plus des emplois occasionnels et des emplois pour étudiants.

Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée

1.14 La figure 4 montre une augmentation des arrivées et des déplacements internes de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en 2014-2015, ainsi qu'une diminution du nombre de départs de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. Étant donné qu'il y a eu plus de départs que de nominations à des postes pour une période indéterminée, l'effectif nommé pour une période indéterminée a diminué de 1,4 % (2 484), passant de 173 083 en mars 2014 à 170 599 en mars 2015.

Figure 4 : Activités de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* : nominations pour une période indéterminée à la fonction publique et au sein de celle-ci et départs ayant contribué aux mouvements de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée pendant l'exercice financier 2014-2015



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation ainsi que sur les départs

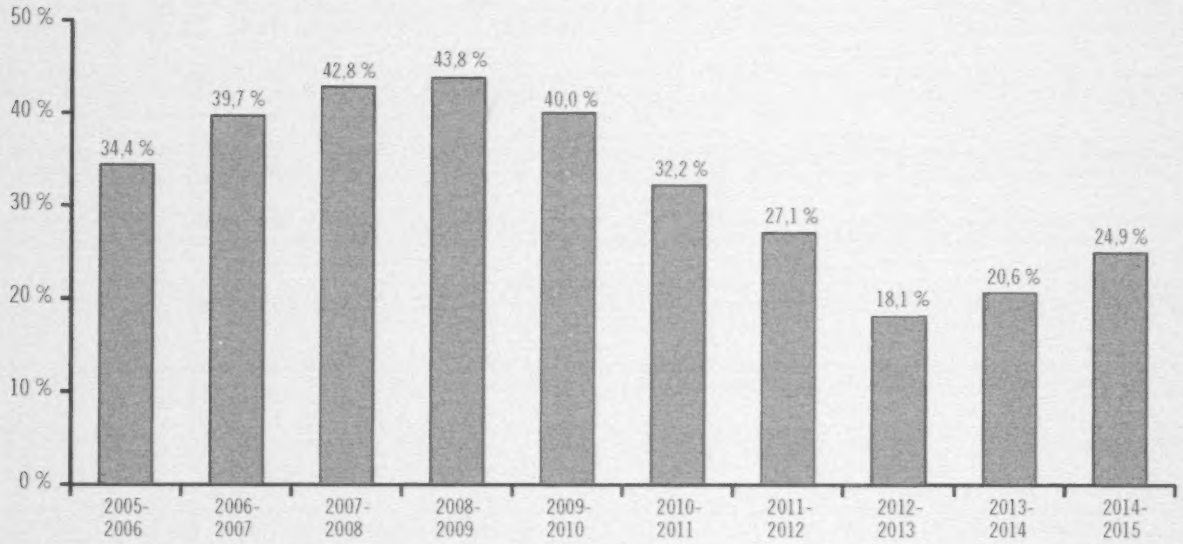
[a] Les personnes qui ont quitté la fonction publique à la suite de l'examen des dépenses de 2012 sont comptées dans « autres départs ».

Nota : Les promotions et les déplacements latéraux et régressifs dans la fonction publique englobent les nominations pour une période indéterminée de bénéficiaires de priorité. Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations et les nominations de bénéficiaires de priorité de réintégration qui ne mettent pas fin au droit de priorité. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

Les arrivées comprennent les mouvements de fonctionnaires en provenance d'organisations non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) telle que l'Agence du revenu du Canada. Les départs ne tiennent pas compte des mouvements de fonctionnaires entre les organisations assujetties à la LEFP, mais tiennent compte des mouvements de fonctionnaires vers des organisations non assujetties à la LEFP.

1.15 Le taux de mouvement, aussi désigné par l'expression taux de mobilité, incluant les nominations pour une période indéterminée à la fonction publique et les activités de dotation au sein de celle-ci, a augmenté en 2014-2015 pour une deuxième année consécutive. Toutefois, le taux de mobilité observé en 2014-2015 est demeuré inférieur aux taux enregistrés avant l'exercice 2011-2012. Le taux de mobilité est calculé en fonction du nombre d'activités de dotation pour une période indéterminée par rapport à la taille de l'effectif de la fonction publique nommé pour une période indéterminée. La figure 5 montre que le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée était en hausse, passant de 20,6 % en 2013-2014 à 24,9 % en 2014-2015. Le taux a atteint un sommet de 43,8 % en 2008-2009 (pour de plus amples renseignements, voir la figure 10 à l'annexe 3).

Figure 5 : Taux de mobilité : nominations pour une période indéterminée à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon l'exercice financier[a]



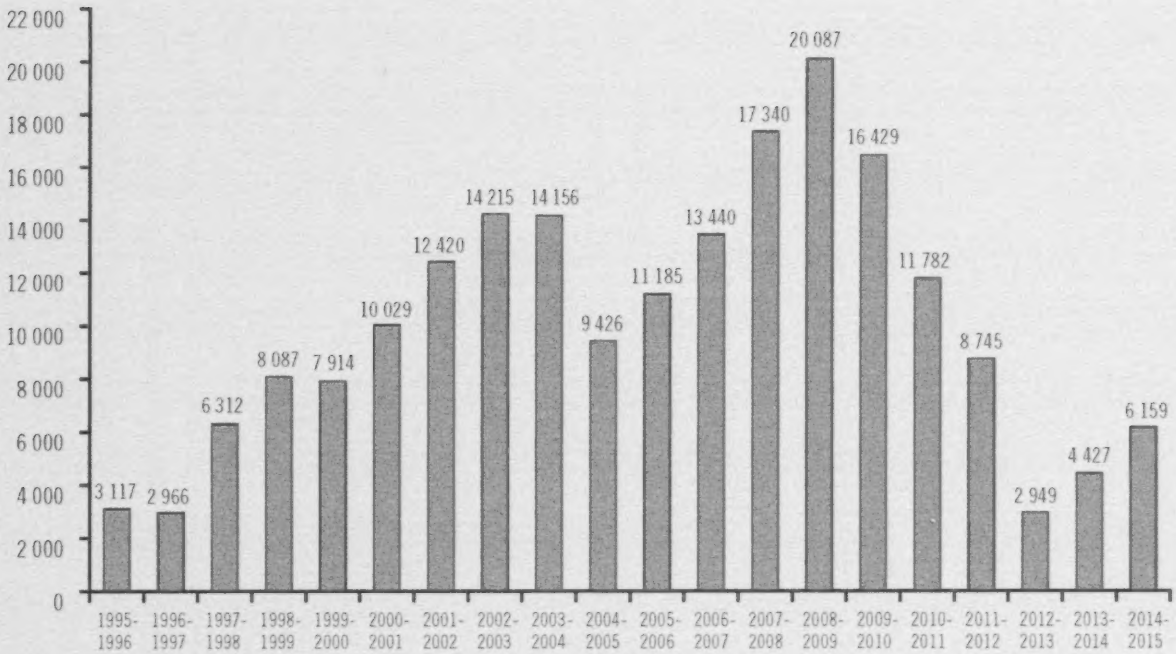
Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Le taux de mobilité correspond au nombre total des nominations à la fonction publique, des promotions, des nominations intérimaires ainsi que des déplacements latéraux et régressifs d'employés embauchés pour une période indéterminée au cours de l'exercice financier sur la moyenne de l'effectif au début et à la fin de l'exercice financier.

Nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée

1.16 La figure 6 montre que les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont augmenté pour un deuxième exercice consécutif. Au total, 6 159 nouveaux fonctionnaires ont été nommés pour une période indéterminée en 2014-2015. De ce nombre, il y a eu 3 904 nominations de personnes de l'externe et 2 255 nominations de fonctionnaires qui occupaient auparavant un poste de durée déterminée. Même s'il s'agit là d'une augmentation de 39,1 % par rapport à 2013-2014 (4 427), le nombre de nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée est demeuré, en 2014-2015, de 29,6 % inférieur à celui qui avait été observé en 2011-2012 (8 745).

Figure 6 : Nominations de nouveaux fonctionnaires à des postes pour une période indéterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'exercice financier

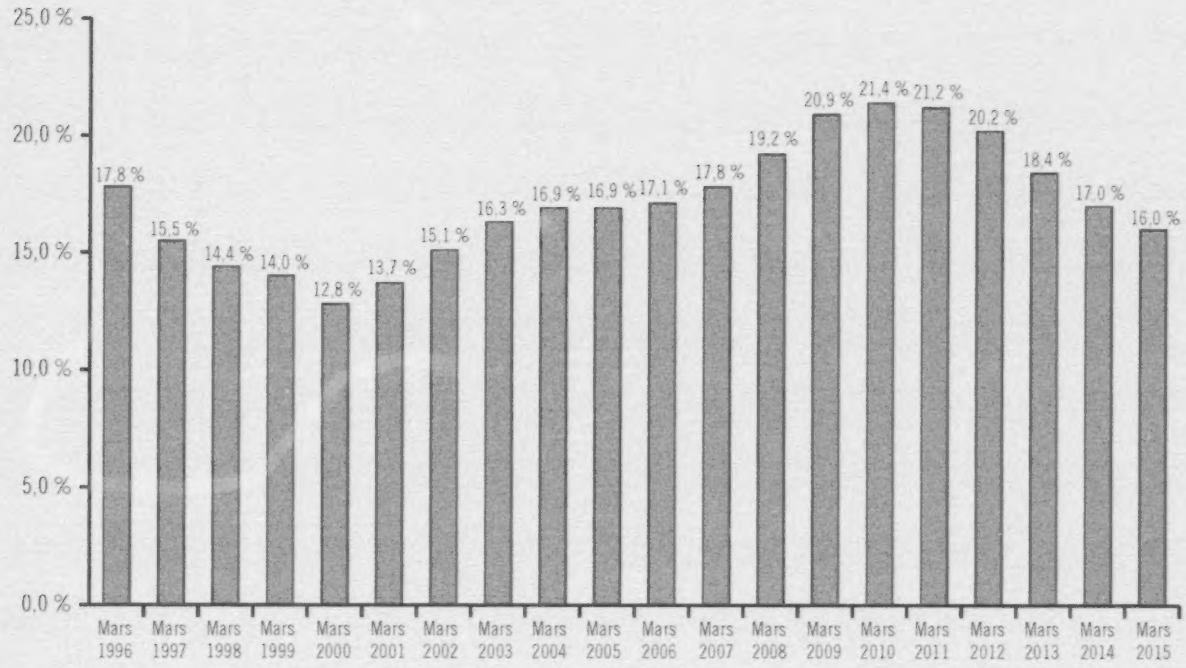


Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation.

1.17 De 2013-2014 à 2014-2015, le nombre de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée s'est accru en raison de la hausse simultanée du nombre de personnes embauchées de l'externe pour une période indéterminée (50,5 %) et des nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient auparavant un poste de durée déterminée dans la fonction publique (23,0 %). Comme par les exercices précédents, en 2014-2015, la majorité des nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée (63,4 %) ont été embauchés de l'externe.

1.18 Bien qu'un plus grand nombre de nouveaux fonctionnaires âgés de moins de 35 ans aient été embauchés pour une période indéterminée en 2014-2015 (3 365) qu'en 2013-2014 (2 286), le nombre de fonctionnaires faisant partie de ce groupe d'âge était en baisse pour un cinquième exercice consécutif, passant de 29 402 en mars 2014 à 27 232 en mars 2015. Comme l'illustre la figure 7, les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 16,0 % de l'ensemble des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2015, comparativement à 17,0 % en mars 2014 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet.

Figure 7 : Pourcentage de l'effectif âgé de moins de 35 ans assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* nommé pour une période indéterminée, selon l'année



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

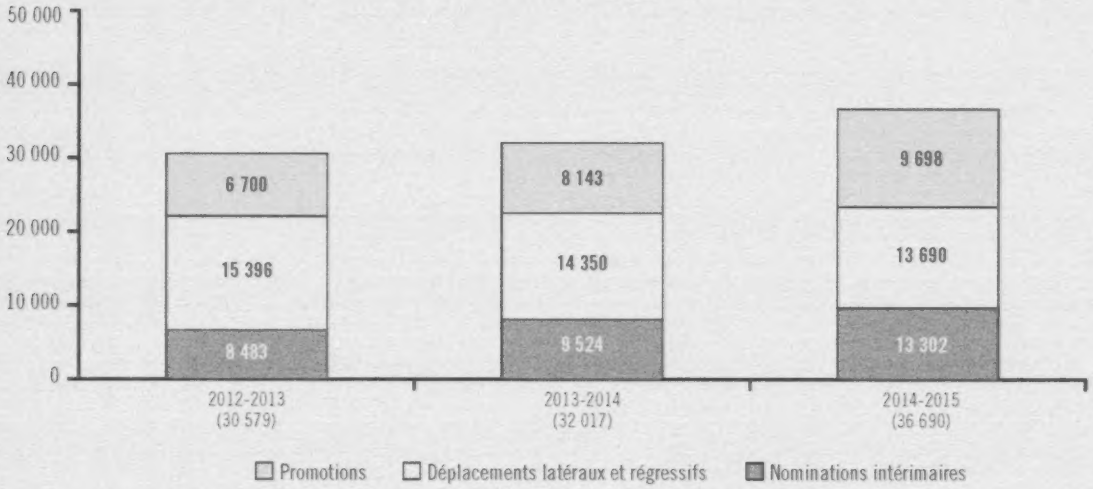
1.19 En 2014-2015, l'augmentation du nombre de nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée dans la RCN (40,0 %) a été comparable à celle qui a été observée dans les autres régions (38,7 %). L'embauche externe pour une période indéterminée a moins augmenté dans la RCN (43,3 %) que dans les autres régions (54,6 %), mais les nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient auparavant un poste de durée déterminée ont augmenté davantage dans la RCN (34,9 %) que dans les autres régions (16,9 %). Toute proportion gardée, en 2014-2015, les nominations pour une période indéterminée de nouveaux fonctionnaires âgés de moins de 35 ans ont également augmenté davantage dans la RCN (59,7 %) que dans les autres régions (39,9 %).

1.20 En 2014-2015, 52,3 % des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée visaient les groupes Commis aux écritures et règlements, Services administratifs, Économique et services de sciences sociales, Administration des programmes et Services correctionnels, comparativement à 48,9 % en 2013-2014.

Activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique

1.21 Le nombre d'activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique[7] a augmenté pour une deuxième année consécutive en 2014-2015, demeurant toutefois inférieur à celui qui a été observé en 2011-2012. Le nombre d'activités de dotation pour une période indéterminée s'est accru de 14,6 % entre 2013-2014 (32 017) et 2014-2015 (36 690). Comme l'illustre la figure 8, les promotions et les nominations intérimaires ont augmenté de 19,1 % et de 39,7 % respectivement, tandis que les déplacements latéraux et régressifs ont diminué de 4,6 %.

Figure 8 : Activités de dotation internes liées aux nominations pour une période indéterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type et l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les totaux incluent les nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient déjà des postes pour une période indéterminée. Les déplacements latéraux et régressifs incluent les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte. Les données comprennent aussi les nominations de bénéficiaires de priorité.

1.22 En 2014-2015, les activités de dotation interne pour une période indéterminée ont augmenté davantage dans la RCN (22,1 %) que dans les autres régions (6,3 %), tout comme en 2013-2014. Cela contraste avec les pourcentages observés en 2011-2012 et en 2012-2013, alors que la baisse avait été plus importante dans la RCN que dans les autres régions.

[7] Les activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique comprennent notamment les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, les nominations intérimaires de quatre mois et plus ainsi que les mutations pour une période indéterminée de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, à l'intérieur des ministères et organismes assujettis à la LEFP et entre eux. Les données comprennent aussi les nominations de bénéficiaires de priorité.

1.23 En 2014-2015, seulement 11,0 % des activités de dotation interne ont donné lieu à un changement de ministère ou d'organisme, en baisse de 12,2 % par rapport à 2013-2014. Cette proportion avait atteint un sommet de 14,4 % en 2009-2010.

Nominations intérimaires

1.24 Le nombre de nominations intérimaires en 2014-2015 (13 302) a augmenté de 39,7 % par rapport à 2013-2014 (9 524). Le nombre de nominations intérimaires a augmenté de 41,6 % dans la RCN et de 37,7 % dans les autres régions. Le taux de promotion à la suite d'une nomination intérimaire a augmenté, passant de 22,9 % en 2012-2013 à 26,8 % en 2013-2014, mais est demeuré inférieur au taux de 28,3 % observé en 2010-2011. La durée des nominations intérimaires menant à une promotion a diminué, passant de 18,0 mois en 2012-2013 à 16,9 mois en 2013-2014. (Pour de plus amples renseignements, voir l'annexe 3.)

Activités de dotation visant le groupe de la direction

1.25 Le nombre de nominations de nouveaux cadres pour une période indéterminée a augmenté pour une deuxième année consécutive (voir le tableau 1). En 2014-2015, 391 nominations ont été effectuées ; une hausse de 41,7 % (115) par rapport à 2013-2014 (276), mais une baisse de 7,3 % par rapport à 2011-2012 (422). Le nombre de nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée a augmenté de 34,8 % (77) dans la RCN et de 69,1 % (38) dans les autres régions.

Tableau 1 : Activités de dotation relatives aux nouvelles nominations pour une période indéterminée au groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la source et l'exercice financier

Source de nouveaux employés du groupe de la direction	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
En provenance d'autres groupes professionnels au sein de la fonction publique	519	87,7	365	86,5	198	89,2	230	83,3	353	90,3
Nominations à la fonction publique	69	11,7	51	12,1	24	10,8	45	16,3	36	9,2
Nominations pour une période indéterminée de cadres initialement nommés pour une durée déterminée	4	0,7	6	1,4	0	0,0	1	0,4	2	0,5
Total	**592**	**100,0**	**422**	**100,0**	**222**	**100,0**	**276**	**100,0**	**391**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

1.26 Malgré l'augmentation du nombre de nominations de nouveaux cadres pour une période indéterminée, le nombre de départs de cadres occupant un poste pour une période indéterminée dépassait le nombre d'arrivées, marquant ainsi une baisse de 1,2 % du nombre de cadres nommés pour une période indéterminée, passant de 4 559 en mars 2014 à 4 504 en mars 2015. À titre de comparaison, le reste de l'effectif de la fonction publique occupant un poste pour une période indéterminée a diminué de 1,4 %. L'effectif du groupe de la direction occupant un poste pour une période indéterminée a diminué de 0,9 % dans la RCN, passant de 3 474 à 3 441. Dans les autres régions, il est passé de 1 085 à 1 063, ce qui représente une baisse de 2,0 %.

1.27 La majorité (90,3 %) des nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée ont été recrutés parmi d'autres groupes professionnels de la fonction publique[8]. Quant aux autres nouveaux cadres, la plupart ont été embauchés à l'extérieur de la fonction publique[9] (9,2 %) et seulement quelques-uns (0,5 %) ont été nommés à un poste pour une période indéterminée alors qu'ils occupaient auparavant un poste de cadre pour une durée déterminée.

1.28 Le nombre de cadres embauchés à titre occasionnel (81) en 2014-2015 était comparable à celui observé en 2013-2014 (79), alors qu'il était en baisse pendant quatre exercices consécutifs après avoir atteint un sommet en 2009-2010 (186).

1.29 Les nominations de cadres pour une période indéterminée à d'autres postes cadres pour une période indéterminée ont augmenté en 2014-2015, après quatre exercices consécutifs de recul. En 2014-2015, 1 248 nominations de la sorte ont été effectuées, ce qui représente une augmentation de 30,3 % comparativement aux 958 activités tenues en 2013-2014. Les nominations intérimaires ont augmenté de 28,2 %, passant de 181 à 232, un chiffre supérieur à la moyenne (195) des cinq exercices précédents. Le nombre de déplacements latéraux et régressifs, qui a augmenté de 28,8 %, est passé de 534 à 688, ce qui est supérieur à la moyenne (620) des cinq derniers exercices. Les promotions au sein du groupe de la direction ont augmenté de 35,0 % par rapport à 2013-2014, passant de 243 à 328 ; ce nombre est supérieur à la moyenne (309) observée au cours des cinq exercices précédents.

1.30 Les activités de dotation pour une période indéterminée dans le groupe de la direction ont augmenté pour tous les niveaux, à l'exception du niveau EX-5, où le nombre d'activités est passé de 35 en 2013-2014 à 32 en 2014-2015. Le nombre d'activités s'est accru de 35,8 % dans la RCN et de 12,1 % dans les autres régions.

---

[8] Les nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée provenaient principalement des groupes professionnels Économique et services de sciences sociales (26,6 %), Administration des programmes (10,5 %) et Services administratifs (10,2 %).

[9] Près de la moitié d'entre eux provenaient de ministères et organismes de la fonction publique non assujettis à la LEFP.

Système de dotation fondé sur les valeurs

1.31 Le préambule de la LEFP précise « qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante ». En outre, « la fonction publique, dont les membres proviennent de toutes les régions du pays, réunit des personnes d'horizons [...] très variés [et] incarne la dualité linguistique ». Le préambule mentionne également que « la fonction publique [...] se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes » et souligne que la délégation des pouvoirs devrait faire en sorte que les « gestionnaires disposent de la marge de manœuvre dont ils ont besoin pour effectuer la dotation, et pour gérer et diriger leur personnel de manière à obtenir des résultats pour les Canadiens ». Cette vision du système de dotation accorde aux gestionnaires d'embauche la souplesse nécessaire pour mettre au point des méthodes de dotation efficaces leur permettant de trouver la main-d'œuvre requise selon la situation. Les lignes directrices en matière de nomination de la CFP appuient cette vision.

Accès aux emplois à la fonction publique

1.32 La CFP s'est engagée à veiller à ce que la population canadienne ait accès aux possibilités d'emploi à la fonction publique. Pour déterminer si la valeur de l'accessibilité est généralement respectée, la CFP examine plusieurs indicateurs, dont la durée d'affichage des postes, les données relatives à l'utilisation de la zone nationale de sélection, l'origine géographique des fonctionnaires, la proportion de citoyens canadiens n'ayant aucune expérience de travail à la fonction publique et l'utilisation des processus non annoncés.

Durée d'affichage

1.33 Entre autres décisions, le gestionnaire doit déterminer la durée d'affichage des possibilités d'emploi. Les lignes directrices de la CFP en matière d'annonces exigent que les possibilités d'emploi à la fonction publique fédérale soient annoncées pendant au moins un jour ouvrable. Cependant, la CFP encourage les gestionnaires à annoncer les possibilités d'emploi pendant une ou deux semaines, en fonction de divers facteurs, comme le nombre de postes à doter, l'urgence du besoin, le recours à d'autres moyens pour faire connaître les postes offerts (p. ex. journaux et salons de l'emploi), les variations entre les fuseaux horaires et les horaires de travail des postulants éventuels ainsi que l'acceptation des demandes envoyées par la poste ou par d'autres moyens.

1.34 Dans l'ensemble, la durée d'affichage des postes annoncés par les gestionnaires était sensiblement la même en 2014-2015 qu'en 2013-2014. D'après le Système de ressourcement de la fonction publique, environ 72 % des annonces externes ont été affichées pendant une semaine ou plus en 2014-2015, comparativement à 73 % en 2013-2014. En 2014-2015, quelque 14 % des annonces externes ont été affichées pendant deux jours ou moins, par rapport à 11 % en 2013-2014. Aucune annonce n'a été affichée pendant moins d'un jour ouvrable.

Zone nationale de sélection

1.35 Pour permettre aux Canadiens au pays et à l'étranger d'avoir accès aux postes de la fonction publique, les lignes directrices de la CFP en matière de zone de sélection exigent que les possibilités d'emploi affichées à l'externe soient offertes à l'échelle nationale.

L'utilisation de la zone nationale de sélection continue d'assurer l'accessibilité des postes à long terme et pour une période indéterminée à la fonction publique, tant pour les postes d'agent que pour les autres types de postes.

Le nombre total d'annonces a diminué en 2014-2015, et le taux de nomination des postulants qui ne provenaient pas de la région où le poste était situé a également diminué pour les postes d'agent :

- 23,9 % en 2012-2013
- 25,6 % en 2013-2014
- 24,1 % en 2014-2015

Pour les postes d'un autre type, le taux de nomination de postulants provenant d'une autre région a augmenté en 2014-2015 :

- 17,4 % en 2012-2013
- 16,5 % en 2013-2014
- 17,1 % en 2014-2015

Origine géographique de l'effectif de la fonction publique

1.36 Le préambule de la LEFP décrit une fonction publique dont les membres « proviennent de toutes les régions du pays ». Le Sondage sur la dotation recueille des données sur l'origine géographique des fonctionnaires en leur demandant de préciser dans quelle province ou territoire ils ont effectué leurs études secondaires. Les réponses fournies donnent une bonne indication de la représentativité géographique de la fonction publique fédérale. Le tableau 2 compare les résultats du plus récent Sondage sur la dotation pour chaque région géographique avec les données sur la population active canadienne. Le plus récent Sondage sur la dotation a été mené à l'hiver 2014 (Sondage sur la dotation 2013).

Tableau 2 : Représentativité géographique de l'effectif de la fonction publique par comparaison à la population active canadienne, selon l'année

Région géographique de résidence	Origines de l'effectif de la fonction publique[a]		Population canadienne active (%)
	2012 (%)	2013 (%)	
Colombie-Britannique	7,8	7,7	12,9
Alberta	4,6	4,6	12,3
Saskatchewan	3,4	3,4	3,0
Manitoba	4,2	4,3	3,5
Ontario (sauf la RCN)	21,3	21,1	35,8
Ontario (incluant la RCN)	36,4[b]	34,8	38,8
Région de la capitale nationale (RCN)	20,1	20,8	3,9
Québec (sauf la RCN)	20,2	19,5	21,8
Québec (incluant la RCN)	25,2[b]	26,6	22,8
Nouveau-Brunswick	4,5	4,7	2,0
Nouvelle-Écosse	4,8	5,0	2,5
Île-du-Prince-Édouard	1,0	1,0	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7	2,7	1,3
Yukon	0,0[c]	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1	0,1
Nunavut	0,1	0,0[d]	0,1
À l'extérieur du Canada	5,1	5,1	S.O.

Source : Sondage sur la dotation – 2012 et 2013; Population des régions métropolitaines de recensement 2012, Statistique Canada; Enquête sur la population active, mars 2014 (71-001-X); CANSIM tableaux : 282-0116, 282-0100 et 282-0054, Statistique Canada

(a) La composante « origines de l'effectif de la fonction publique » fournit une indication approximative de la représentativité géographique de la fonction publique. Elle est basée sur une question du Sondage sur la dotation portant sur la province ou le territoire où les fonctionnaires ont fréquenté une école secondaire.

(b) Il s'agit d'une estimation de la répartition de la RCN entre le Québec et l'Ontario basée sur la proportion relative de l'effectif de chaque province à l'intérieur de la région métropolitaine de recensement Ottawa-Gatineau. En 2013, le sondage a recueilli cette information directement.

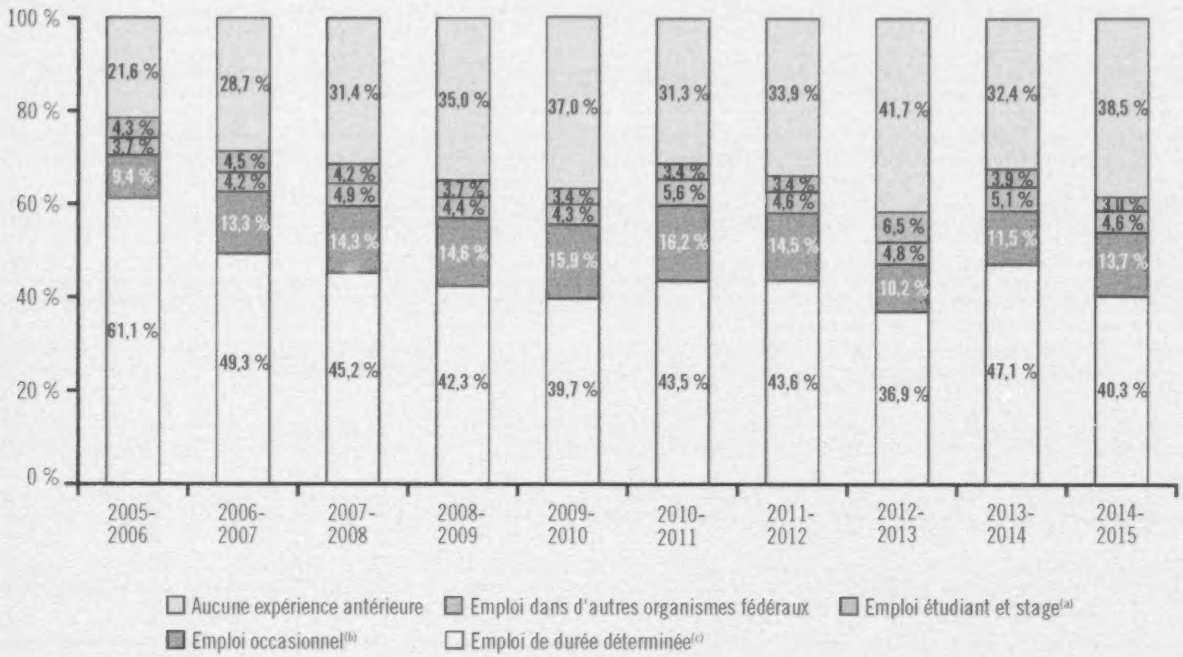
(c) Dans le sondage sur la dotation de 2012, 39 répondants (0,04 %) ont indiqué avoir fréquenté l'école secondaire au Yukon. Le pourcentage indiqué (0,0 %) dans le tableau est arrondi.

(d) Dans le sondage sur la dotation de 2013, 33 répondants (0,04 %) ont indiqué avoir fréquenté l'école secondaire au Nunavut. Le pourcentage indiqué (0,0 %) dans le tableau est arrondi.

Expérience de travail antérieure à la fonction publique

1.37 Comme l'indique la figure 9, la proportion de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée qui n'avaient aucune expérience de travail à la fonction publique a augmenté, passant de 32,4 % en 2013-2014 à 38,5 % en 2014-2015. La proportion des personnes nommées qui avaient acquis de l'expérience dans un poste de durée déterminée par rapport au nombre total de personnes embauchées a diminué en 2014-2015 (40,3 %) par comparaison à 2013-2014 (47,1 %). La proportion des personnes qui avaient acquis de l'expérience dans le cadre d'un emploi occasionnel a continué d'augmenter : de 11,5 % en 2013-2014, à 13,7 % en 2014-2015.

Figure 9 : Recrues nommées pour une période indéterminée, selon leur expérience antérieure dans la fonction publique et l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

(a) Emploi étudiant et stage : L'expérience antérieure peut également inclure de l'expérience acquise dans une autre organisation fédérale.

(b) Emploi occasionnel : L'expérience antérieure peut également inclure de l'expérience acquise dans le cadre d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

(c) Emploi de durée déterminée : L'expérience antérieure peut également inclure de l'expérience acquise dans le cadre d'un emploi occasionnel, d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

Utilisation des processus annoncés et non annoncés

1.38 Selon la LEFP, les processus de nomination peuvent être annoncés ou non annoncés, et les gestionnaires d'embauche peuvent avoir recours à l'un ou l'autre de ces types de processus. Dans un processus de nomination annoncé, le gestionnaire lance un appel officiel de candidatures, évalue celles-ci au regard des critères de mérite établis pour le poste, puis sélectionne une personne faisant partie du bassin de candidats qualifiés et procède à sa nomination. Dans un processus de nomination non annoncé, le gestionnaire évalue une personne au regard des critères de mérite et la nomme au poste si elle est qualifiée.

1.39 L'objectif des lignes directrices de la CFP sur le *Choix du processus de nomination de la CFP* est d'aider les organisations à répondre à leurs besoins opérationnels et à leurs besoins en ressources humaines. Le choix doit concorder avec le plan de ressources humaines de l'organisation et les valeurs de dotation. Il n'existe aucune liste uniformisée permettant de déterminer le type de processus à utiliser; tout dépend des besoins opérationnels de l'organisation et des critères que cette dernière a établis pour le choix du processus de nomination. Les nominations doivent être fondées sur le mérite et l'impartialité politique, et le processus doit être transparent et équitable.

1.40 Le tableau 3 montre qu'en 2014-2015, 76,5 % des nominations à la fonction publique et des promotions découlaient d'un processus annoncé, et 23,5 % d'un processus non annoncé. En 2013-2014, 74,9 % des nominations à la fonction publique et des promotions découlaient d'un processus annoncé et 25,1 %, d'un processus non annoncé. En raison d'un changement de méthodologie[10], les données de 2013-2014 et des années ultérieures ne peuvent être comparés à ceux des exercices précédents.

[10] En 2013-2014, la CFP a commencé à considérer les processus d'intégration des étudiants comme des processus non annoncés plutôt que comme des processus annoncés, comme elle le faisait auparavant. Par conséquent, les proportions de processus annoncés et de processus non annoncés pour les nominations à la fonction publique ainsi que le total correspondant ne sont pas comparables aux données publiées pour les années précédentes.

Tableau 3 : Estimation du pourcentage de nominations à la fonction publique et au sein de celle-ci en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type de nomination, le processus et l'exercice financier

Type de nomination[b]	2012-2013		2013-2014[a]		2014-2015[a]	
	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)
Nominations à la fonction publique	82,4	17,6	76,9	23,1	76,6	23,4
Promotions	62,4	37,6	73,1	26,9	76,3	23,7
Sous-total[c][d]	**71,4**	**28,6**	**74,9**	**25,1**	**76,5**	**23,5**
Nominations intérimaires	37,9	62,1	44,7	55,3	43,3	56,7
Total[c][d]	**60,2**	**39,8**	**66,1**	**33,9**	**67,8**	**32,2**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation comparés avec ses sources de données administratives

(a) En 2014-2015, en raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir la correspondance avec les sources de données administratives que pour environ 80 % des nominations à la fonction publique, 90 % des promotions et pour environ 50 % des nominations intérimaires. Les efforts continus pour améliorer la qualité des données se sont traduits par une amélioration de la couverture pour les nominations à la fonction publique et promotions. En 2013-2014, la CFP a commencé à compter l'intégration des étudiants comme un processus non annoncé plutôt qu'un processus annoncé, comme les années précédentes. Par conséquent, les proportions des processus annoncés et non annoncés pour les nominations à la fonction publique ne sont pas comparables aux données publiées avant 2013-2014.

(b) Le type de nomination comprend les nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée. Il exclut toutefois les déplacements latéraux et régressifs, les mutations et les nominations intérimaires de moins de quatre mois.

(c) D'une année à l'autre les changements relatifs au pourcentage des processus annoncés et non annoncés reflètent les changements des taux de jumelage et de distribution pour chacun des trois types de nomination.

(d) Le calcul du sous-total et du total est basé sur une moyenne pondérée.

1.41 La CFP note qu'il existe généralement deux types de processus non annoncés. Le premier concerne les situations où une annonce a été utilisée au préalable, par exemple pour faciliter l'intégration d'étudiants ayant participé à un programme d'emploi pour étudiants ou pour nommer des employés au terme d'un programme de perfectionnement professionnel. Le second type de processus concerne les situations où la candidature d'une seule personne est officiellement prise en considération. Les gestionnaires peuvent choisir ce type de processus non annoncé pour diverses raisons, notamment pour certaines reclassifications, lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre, quand des besoins urgents et imprévus surviennent ou pour toute situation répondant à d'autres critères établis par l'organisation.

1.42 En 2014-2015, les raisons qui ont le plus souvent été invoquées pour l'utilisation d'un processus non annoncé comprennent l'intégration d'étudiants, la nomination d'un fonctionnaire à la suite de la reclassification de son poste, la nécessité de nommer une personne possédant des compétences hautement spécialisées, la pénurie de main-d'œuvre et la promotion d'un fonctionnaire à l'issue d'un programme d'apprentissage ou de perfectionnement professionnel.

Perceptions de justice et de transparence à l'égard des nominations

Perception de justice

1.43 Le plus récent Sondage sur la dotation indique une augmentation de la perception de justice en 2013. En effet, 72 % des candidats ont indiqué que le processus de dotation annoncé ou non annoncé auquel ils avaient participé était juste, ce qui représente une hausse par rapport à 2012 (64 %) et à 2011 (70 %). Les données indiquent également que la perception des candidats varie selon le résultat du processus de dotation. Ainsi, les candidats retenus (c'est-à-dire ceux qui ont reçu une offre de nomination) étaient plus enclins à considérer le processus comme étant juste que ceux qui n'avaient pas été retenus. En 2013, 95 % des candidats qui avaient reçu une offre estimaient que le processus annoncé auquel ils avaient participé était juste, alors que ce pourcentage s'établissait à 58 % pour les candidats non retenus. La proportion de candidats qui ont reçu une offre de nomination à la suite d'un processus annoncé a également augmenté, passant de 20 % en 2012 à 29 % en 2013.

1.44 Au cours des trois dernières années, la perception des employés à l'égard de la justice des processus de dotation menés dans leur propre unité de travail est demeurée relativement stable (70 % en 2013; 71 % en 2012; 69 % en 2011). Le plus récent Sondage sur la dotation montre aussi que, parmi les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, 57 % des personnes handicapées, 61 % des Autochtones, 65 % des membres des minorités visibles et 72 % des femmes ont indiqué que les processus de dotation au sein de leur propre unité de travail ont été menés de façon juste.

Perception de transparence

1.45 Selon le plus récent Sondage sur la dotation, 70 % des fonctionnaires sont d'avis que les processus de dotation au sein de leur propre unité de travail ont été menés de façon transparente. Cette proportion est demeurée inchangée au cours des trois dernières années. Pour ce qui est des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, 57 % des personnes handicapées, 61 % des Autochtones, 64 % des membres des minorités visibles et 70 % des femmes ont indiqué que les processus de dotation au sein de leur propre unité de travail avaient été menés de façon transparente. Ces proportions sont demeurées relativement stables de 2011 à 2013.

Discussions informelles

1.46 La LEFP et les lignes directrices en matière de discussions informelles de la CFP prévoient que, dans le cadre d'un processus de nomination interne, les personnes dont la candidature n'est pas retenue doivent se voir offrir la possibilité de discuter des raisons de leur élimination dans les plus brefs délais après la prise de décision.

1.47 Les discussions informelles favorisent la transparence et visent à améliorer la communication pendant le processus de nomination, avant qu'une décision finale concernant la nomination ne soit prise. Elles permettent aux gestionnaires de corriger rapidement et efficacement les erreurs ou omissions relevées dans le cadre du processus de nomination, le cas échéant.

1.48 Le Sondage sur la dotation montre que 55 % des gestionnaires qui ont administré des processus annoncés ont reçu une demande de discussion informelle de la part de candidats en 2013, comparativement à 57 % en 2012 et 49 % en 2011. Ce sondage indique aussi que la proportion de candidats qui ont demandé une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche après le rejet de leur candidature a légèrement augmenté, passant de 44 % en 2012 à 46 % en 2013 (voir le tableau 4). De plus, les données montrent une hausse de quatre points de pourcentage (de 6 % en 2012 à 10 % en 2013) du nombre de candidats ayant pu réintégrer le processus à la suite d'une discussion informelle. En outre, toujours selon ces données, 50 % des candidats qui ont pris part à une discussion informelle en 2013 étaient satisfaits du résultat, un résultat comparable à celui de 2012.

Tableau 4 : Résultats des discussions informelles – Candidats éliminés au cours des processus de dotation annoncés, selon l'année

	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)
Pourcentage des candidats ayant participé à une discussion informelle	46	44	46
Pourcentage des candidats satisfaits du dénouement de la discussion informelle	62	49[a]	50[a]
Pourcentage des candidats satisfaits du délai d'obtention d'une discussion informelle	85	76[a]	74[a]
Pourcentage des candidats ayant participé à une discussion informelle et ayant réintégré le processus	10	6	10

Source : Sondage sur la dotation – 2011, 2012 et 2013

[a] En raison du changement d'une grille incluant trois choix de réponses à une grille incluant quatre choix de réponses au Sondage sur la dotation 2012, les données 2012 et 2013 ne sont pas directement comparables à celles de 2011.

Représentativité de la fonction publique

1.49 Comme le précise le préambule de la LEFP, la fonction publique doit être représentative de la diversité canadienne et capable de servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CFP et le Conseil du Trésor partagent les obligations d'employeur pour la fonction publique fédérale, dans les limites de leurs mandats respectifs. À ce titre, la CFP doit cerner et supprimer les obstacles à l'emploi associés au système de nomination pour les quatre groupes désignés (femmes ; Autochtones ; personnes handicapées et membres des minorités visibles), instaurer des politiques et des pratiques positives et offrir des mesures d'adaptation dans le cadre des processus de nomination de façon à permettre l'établissement d'une fonction publique représentative.

1.50 La CFP recueille des données sur le nombre de personnes qui utilisent le Système de ressourcement de la fonction publique afin de postuler les possibilités d'emploi offertes aux Canadiens sur le site Web emplois.gc.ca. La CFP peut ainsi évaluer les tendances relatives à l'équité en matière d'emploi et le rendement pour ce qui est de la proportion de postulants externes issus des groupes suivants : Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles.

1.51 Comme l'indique le tableau 5, la CFP a constaté que le pourcentage de postulants autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a diminué en 2014-2015 par rapport à 2013-2014. De 2013-2014 à 2014-2015, le pourcentage de postulants autochtones a diminué, passant de 5,0 % à 3,0 % (un taux identique à celui de 2012-2013), tout comme celui des personnes handicapées (diminution de 2,4 % à 2,2 %) et des membres des minorités visibles (diminution de 21,4 % à 20,8 %). Le pourcentage des postulants issus des groupes visés par l'équité en matière d'emploi était inférieur à leur taux de disponibilité dans la main-d'œuvre en 2014-2015, sauf pour les membres des minorités visibles.

Tableau 5 : Pourcentage de postulants[a] dans le cadre des processus annoncés, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et l'exercice financier, comparativement à la disponibilité au sein de la population active en 2011

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Disponibilité au sein de la population active en 2011[b]	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Autochtones	3,4	3,0	5,0	3,0
Personnes handicapées	4,4	2,6	2,4	2,2
Membres des minorités visibles	13,0	23,0	21,4	20,8
Femmes	52,5	S.O.[c]	S.O.[c]	S.O.[c]

Source : Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

(a) En ce qui concerne les postulants dans le cadre des processus annoncés, les pourcentages indiqués pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont fondés sur les données fournies par les postulants qui ont rempli le formulaire d'autodéclaration dans le SRFP.

(b) Les données sur la disponibilité au sein de la population active en 2011 pour l'ensemble de la fonction publique ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

(c) En raison d'un changement dans la saisie des données, les données sur les postulants selon le sexe ne sont pas disponibles.

Nota : Les données englobent les postulants dont la dernière demande d'emploi s'appliquait à une annonce externe comprenant un poste pour une période indéterminée ou un poste d'une durée déterminée de trois mois et plus.

1.52 **Étudiants membres des groupes désignés** – La CFP administre les programmes d'emploi pour étudiants qui permettent aux organisations fédérales de recruter et d'embaucher des étudiants. Chaque année, ces programmes donnent lieu à la création d'un bassin diversifié de postulants appartenant aux cohortes d'étudiants du niveau secondaire et postsecondaire. Dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, la CFP continue d'examiner le profil des étudiants, qu'ils soient postulants ou recrues.

1.53 Le tableau 6 montre que le taux de nomination des étudiants membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi était plus élevé que le pourcentage des postulants issus de ces groupes en 2014-2015. La disponibilité au sein de la population active n'est pas prise en compte pour évaluer la proportion de l'embauche d'étudiants représentée par les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, du fait que l'information sur la disponibilité au sein de la population active est fondée sur de vastes catégories professionnelles, et non sur la situation professionnelle.

Tableau 6 : Pourcentage des étudiants[a] ayant présenté une demande d'emploi à des processus annoncés et pourcentage de l'embauche d'étudiants[a] à la fonction publique, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et l'exercice financier

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	2013-2014	2014-2015
% des étudiants[b] ayant présenté une demande d'emploi		
Autochtones	2,1	2,2
Personnes handicapées	1,9	2,0
Membres des minorités visibles	19,4	19,9
Femmes	S.O.[d]	S.O.[d]
% de l'embauche d'étudiants[c]		
Autochtones	3,0	2,9
Personnes handicapées	2,5	2,2
Membres des minorités visibles	20,0	20,8
Femmes	56,7[e]	57,7[e]

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

(a) Les données englobent les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi ou ceux qui ont été embauchés dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et du Programme des adjoints de recherche. Les données relatives à l'équité en matière d'emploi pour les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi ou ceux qui ont été embauchés dans le cadre du Programme postsecondaire de stages d'enseignement coopératif et d'internat ne sont pas disponibles.

(b) Les pourcentages visant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont fondés sur les données fournies par les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont rempli le formulaire d'autodéclaration dans le SRFP. Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

(c) Les pourcentages visant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont fondés sur les données fournies par les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont rempli le formulaire d'autodéclaration dans le SRFP au cours des deux exercices financiers antérieurs et ce, lorsqu'une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice financier actuel. Ces données ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts.

(d) En raison d'un changement dans la saisie des données, les données sur les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi selon le sexe ne sont pas disponibles.

(e) Les données sur les femmes nommées à la fonction publique proviennent des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, qui sont tirées du système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ces données ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts.

Nota : La disponibilité au sein de la population active (DPA) n'est pas prise en compte pour évaluer la proportion de l'embauche d'étudiants selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, du fait que l'information sur la DPA est basée sur les groupes professionnels et non sur le statut d'emploi.

Attention particulière aux personnes handicapées

1.54 La CFP a porté une attention particulière au pourcentage de postulants représenté par les personnes handicapées, qui demeure inférieur à leur taux de disponibilité dans la main-d'œuvre active. Pour mieux comprendre la situation et remédier aux problèmes qui expliquent les taux actuels, la CFP a mené des activités de liaison auprès des étudiants et des employés handicapés. La CFP veille aussi à la prise de mesures d'adaptation dans le cadre des évaluations[11], utilise la technologie pour accroître l'accessibilité des emplois dans la fonction publique et recueille de l'information sur les pratiques dignes de mention afin de les transmettre aux gestionnaires d'embauche, en plus de mener des travaux de recherche afin de guider son orientation et ses stratégies.

1.55 En octobre 2014, la CFP a mené une activité pilote de liaison, en partenariat avec le Paul Menton Centre for Students with Disabilities (centre pour étudiants handicapés) de l'Université Carleton, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le Bureau de la condition des personnes handicapées (BCPH) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et le Programme d'accessibilité, d'adaptations et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada. Cet événement donnait suite à une première activité pilote de liaison tenue en mars 2014. Ces événements visaient à sensibiliser les étudiants handicapés à l'importance d'une expérience de travail préalable à l'obtention de leur diplôme, en plus de faire le point sur les programmes d'emploi pour étudiants dans la fonction publique fédérale (comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant).

1.56 La CFP a entre-temps élargi la portée de cette initiative pour y inclure d'autres universités et collèges communautaires. Elle a notamment organisé une activité de liaison à l'Université Dalhousie en février 2015 avec le soutien du BCPH d'EDSC à laquelle ont aussi été invités les étudiants de l'Université Saint Mary's et des collèges communautaires à Halifax. La CFP a également participé, de concert avec le BCPH, aux activités de liaison organisées par l'Université d'Ottawa, en février 2015, et par le Collège Algonquin, en mars 2015.

1.57 Ces activités ont permis de mieux faire connaître les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et d'aborder des questions revêtant un intérêt particulier pour les participants en ce qui a trait à l'utilisation du système de soumission des candidatures, à l'autodéclaration et aux mesures d'adaptation en matière d'évaluation dans le contexte de l'administration d'examens. Ces activités de liaison visant à accroître les possibilités offertes aux étudiants s'inscrivent dans un cadre plus vaste ayant pour objectif d'augmenter les taux de demandes d'emploi et de nomination de personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale.

1.58 **Mesures d'adaptation en matière d'évaluation** – En 2014-2015, la CFP a également mené des activités de sensibilisation auprès des gestionnaires d'embauche et des conseillers en ressources humaines concernant les mesures d'adaptation en matière d'évaluation, pour s'assurer qu'ils savent comment évaluer les candidats handicapés, de façon à leur donner la même chance qu'à tous les autres candidats de démontrer leurs qualifications, sans être limités ou restreints injustement par leur handicap. La CFP a présenté des séminaires et des webinaires portant sur les bonnes pratiques en matière d'évaluation à quelques 28 organisations.

---

[11] Par mesures d'adaptation en matière d'évaluation, on entend les changements ou modifications apportés à la procédure, au format ou au contenu de l'évaluation, lesquels permettent de supprimer les obstacles qui découlent des motifs de distinction illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elles ne changent aucunement la nature ni le niveau des qualifications à évaluer.

1.59 Toujours en 2014-2015, la CFP a collaboré avec le Conseil des ressources humaines, le Conseil national de la dotation et le Conseil national mixte relativement à divers sujets liés à l'équité en matière d'emploi, notamment les mesures d'adaptation en matière d'évaluation et les études statistiques de la Commission. (Pour de plus amples renseignements sur les activités de liaison de la CFP, voir le chapitre 2.)

Pratiques dignes de mention, à l'intention des gestionnaires, visant à accroître l'accessibilité des processus de nomination aux personnes handicapées

Il appartient à la Commission de la fonction publique de s'assurer que le système de nomination est exempt de tout obstacle à l'emploi pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes handicapées. Pour accroître l'accessibilité des processus aux personnes handicapées, les gestionnaires d'embauche peuvent prendre les mesures suivantes :

- Se montrer ouverts à la possibilité d'exécuter le travail autrement;
- Consulter des personnes handicapées au moment de définir les qualifications exigées et d'élaborer les outils d'évaluation, afin de réduire les obstacles à l'évaluation des candidats;
- Respecter le principe de l'égalité des chances, c'est-à-dire permettre à tous les candidats de démontrer pleinement leurs qualifications, en prévoyant des mesures d'adaptation au besoin;
- Utiliser plusieurs outils d'évaluation pour donner aux candidats l'occasion de démontrer leurs compétences de diverses façons;
- Concevoir et élaborer des outils d'évaluation qui sont à la portée d'une grande diversité de personnes (p. ex. des examens rédigés en langage clair et simple);
- Accroître l'utilisation des tests en ligne non supervisés en permettant aux candidats handicapés de passer les examens à domicile à l'aide de leurs propres technologies d'adaptation;
- Choisir des salles d'examen accessibles aux postulants à mobilité réduite (p. ex. salles pourvues d'une rampe d'accès ou d'un ouvre-porte automatique);
- Veiller à ce que des personnes handicapées fassent partie des comités d'évaluation, pour assurer une meilleure compréhension des façons dont les personnes handicapées peuvent démontrer leurs qualifications;
- Restreindre ou étendre la zone de sélection aux personnes handicapées ou inclure ce groupe dans les besoins organisationnels.

1.60 **Étude sur les demandes d'emploi et les nominations des personnes handicapées –** Pour mieux comprendre les divers enjeux liés aux demandes d'emploi et aux nominations des personnes handicapées, la CFP réalise une étude afin d'examiner en profondeur les taux de demandes d'emploi et de nomination des personnes handicapées par rapport à leur taux de disponibilité au sein de la population active, ainsi que les facteurs qui pourraient influer sur ces taux.

Réduction des obstacles au recrutement

1.61 La CFP continue de surveiller le pourcentage de postulants et le taux de recrutement des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour cerner les obstacles éventuels et concevoir des stratégies qui aideront à constituer une fonction publique vraiment représentative.

1.62 Grâce à la technologie et à l'innovation, la CFP continue de promouvoir l'accès aux emplois dans la fonction publique. Les systèmes et les tests standardisés de la CFP reposent sur les normes de conception universelle des examens qui permettent d'accroître l'accessibilité pour tous les postulants, en réduisant le nombre d'obstacles et le nombre de demandes de mesures d'adaptation dans le cadre du processus de dotation.

1.63 **Centre d'excellence autochtone** – Le Centre d'excellence autochtone vise à accroître la représentation des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale et, pour ce faire, établir des partenariats, en élaborant des stratégies, en communiquant de l'information sur les pratiques exemplaires et en fournissant des avis et conseils, du soutien et de l'aide pour le recrutement et la nomination de candidats autochtones qualifiés. Le Centre d'excellence autochtone prend activement part à plusieurs initiatives, y compris la campagne de recrutement ciblé d'étudiants autochtones dans le cadre du PFETE, en collaboration avec Affaires autochtones et Développement du Nord Canada.

1.64 La CFP s'engage à collaborer avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, les administrateurs généraux et d'autres intervenants pour veiller à ce que la fonction publique fédérale soit représentative de la société canadienne, dont la composition est de plus en plus diversifiée. La CFP participe à des forums visant l'ensemble de la fonction publique, notamment aux activités du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, des comités de présidents et de champions de l'équité en matière d'emploi et du Conseil des ressources humaines. La participation à ces forums offre différentes occasions de collaborer, de discuter et de promouvoir les pratiques dignes de mention.

Langues officielles : dualité linguistique

1.65 Les postes de la fonction publique peuvent être bilingues ou unilingues. Pour les postes bilingues, les gestionnaires doivent définir le niveau de compétence requis pour les tâches à exécuter, et les personnes nommées doivent satisfaire aux exigences en matière de langues officielles. La CFP assure une surveillance des activités de dotation en ce qui a trait aux langues officielles dans la fonction publique.

1.66 La proportion d'anglophones nommés à la fonction publique pour une période indéterminée ou déterminée était de 74,4 % en 2014-2015, comparativement à 73,8 % en 2013-2014. Inversement, la proportion de francophones nommés à la fonction publique a diminué, passant de 26,2 % à 25,6 %. Le pourcentage des nominations à la fonction publique et des activités de dotation visant de postes bilingues a augmenté de 43,5 % en 2013-2014 à 45,4 % en 2014-2015 ; 89,8% de ces nominations et activités de dotation visaient des postes pour une période indéterminée et le reste (10,2 %) visait des postes de durée déterminée. (Pour de plus amples renseignements, voir les tableaux 38 à 41 à l'annexe 2.)

Dotation non impérative

1.67 Dans certains cas, un poste bilingue peut être doté de manière non impérative, conformément à la directive du Conseil du Trésor sur les langues officielles pour la gestion des personnes. Le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (le *Décret*) et le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique* (le *Règlement*) permettent de conclure une entente selon laquelle la personne nommée s'engage à devenir bilingue ou à prendre sa retraite dans les deux années qui suivent. La CFP peut également prendre en considération un problème de santé particulier qui empêcherait la personne d'apprendre une langue seconde.

1.68 Le nombre de nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues dans le cadre des processus de nomination non impérative a diminué en 2014-2015. Ces processus représentaient 2,1 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues en 2014-2015, comparativement à 2,8 % en 2013-2014 et 5,2 % en 2010-2011 (voir le tableau 7).

Tableau 7 : Nominations et activités de dotation aux postes bilingues pour une période indéterminée (incluant le groupe de la direction) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		23 587	94,8	19 271	96,6	11 727	96,4	12 534	97,2	14 869	97,9
Bilingue non impératif	Le titulaire satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenu de satisfaire aux exigences	1 080	4,3	496	2,5	360	3,0	291	2,3	211	1,4
	Le titulaire ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	203	0,8	190	1,0	79	0,6	68	0,5	102	0,7
	Sous-total	**1 283**	**5,2**	**686**	**3,4**	**439**	**3,6**	**359**	**2,8**	**313**	**2,1**
Total		**24 870**	**100,0**	**19 957**	**100,0**	**12 166**	**100,0**	**12 893**	**100,0**	**15 182**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions et les déplacements latéraux et régressifs, mais ne tiennent pas compte des nominations intérimaires.

1.69 La majorité des personnes nommées dans le cadre des processus de dotation bilingue non impérative en 2014-2015 satisfaisaient aux exigences linguistiques au moment de la nomination. De plus, la CFP a approuvé moins de 10 exemptions pour des raisons médicales au cours de chacune des cinq dernières années, et les activités de surveillance montrent que moins de 10 exemptions ont été accordées aux fins de transition à la retraite. Les autres personnes nommées (représentant 0,7 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues en 2014-2015), étaient admissibles à une formation linguistique et devaient satisfaire aux exigences linguistiques du poste au terme du délai limite fixé par le *Décret* et le *Règlement*. La CFP surveille ces dossiers afin de s'assurer que les délais fixés sont dûment respectés.

1.70 Depuis l'entrée en vigueur du *Décret* et du *Règlement* régissant les nominations non impératives, le 31 décembre 2005, le nombre de cas où les exigences n'ont pas été respectées a diminué. Au 31 mars 2015, quatre cas de non-conformité avaient été dénombrés, ce qui représente une baisse par rapport aux 55 cas signalés en 2009-2010 et aux 320 cas en 2005-2006.

Évaluation de langue seconde

1.71 La CFP a la responsabilité d'évaluer la compétence dans la seconde langue officielle dans le cadre des processus de nomination au moyen des tests standardisés d'Évaluation de langue seconde (ELS), incluant les tests de compétence orale, d'expression écrite et de compréhension de l'écrit en anglais et en français. Le nombre d'ELS a augmenté de 10,0 % depuis l'an dernier. (Pour de plus amples renseignements, voir le tableau 42 à l'annexe 2.)

1.72 **Taux de réussite** – La CFP suit les taux de réussite aux tests de langue seconde, à savoir le test de compétence orale, le test d'expression écrite et le test de compréhension de l'écrit. Les taux de réussite peuvent fluctuer d'une année à l'autre en raison de divers facteurs qui influent sur les résultats, notamment le profil changeant des candidats, les raisons pour lesquelles ils se soumettent aux tests et les données démographiques les concernant.

Tableau 8 : Taux de réussite au test de compétence orale en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	%		%		%		%		%	
Niveau	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	71,4	83,6	66,6	80,6	61,8	78,5	66,1	81,4	62,3	81,2
Niveau B seulement	83,2	94,1	79,0	92,5	74,3	92,0	80,1	94,8	79,4	94,9
Niveau C seulement	53,6	59,4	45,4	54,8	44,1	53,0	46,9	58,2	39,1	55,5
Niveau C (cadres de direction seulement)	62,0	échantillon trop petit	57,8	76,6	51,2	échantillon trop petit	50,2	échantillon trop petit	42,4	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

(a) On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests pour lesquels l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

Tableau 9 : Taux de réussite au test d'expression écrite en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	55,2	77,6	58,2	80,2	59,0	79,8	60,7	86,5	60,4	86,6
Niveau B seulement	55,2	77,3	57,3	79,7	58,0	79,9	60,3	86,9	60,1	86,6
Niveau C seulement	40,3	72,0	44,9	74,0	43,9	69,4	39,1	75,6	38,8	78,7
Niveau C (cadres de direction seulement)	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests pour lesquels l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

Tableau 10 : Taux de réussite au test de compréhension de l'écrit en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	72,5	89,6	76,3	93,6	75,3	90,4	78,8	90,2	80,6	91,2
Niveau B seulement	75,3	91,8	79,5	94,6	78,2	94,0	80,7	94,3	83,8	93,5
Niveau C seulement	59,3	77,6	59,7	88,1	60,5	75,8	67,3	74,3	66,8	79,8
Niveau C (cadres de direction seulement)	73,3	échantillon trop petit	73,5	échantillon trop petit	73,9	échantillon trop petit	80,3	échantillon trop petit	78,6	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests pour lesquels l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

1.73 **Aide au placement des fonctionnaires touchés** – Tel qu'indiqué dans le Rapport annuel 2011-2012, la CFP a modifié ses lignes directrices pour permettre aux gestionnaires d'utiliser les résultats de l'ELS datant de plus de cinq ans afin de nommer à des postes bilingues des fonctionnaires contraints à un déplacement involontaire à la suite d'un réaménagement d'effectif. Ces fonctionnaires doivent passer à nouveau les tests de l'ELS dans les 12 mois suivant leur nomination.

1.74 Comme il s'agissait d'une mesure temporaire (en vigueur jusqu'au 31 mars 2015 seulement), la CFP a aussi demandé aux ministères et organismes d'en surveiller l'application et d'en rendre compte chaque année. En 2014-2015, la CFP a continué d'effectuer un suivi des cas signalés pour vérifier si les résultats obtenus aux tests de langue confirmaient que chaque fonctionnaire visé satisfaisait aux exigences linguistiques de son poste avant la fin de la période de 12 mois, et de cerner toute difficulté ou problème que les ministères et organismes pouvaient rencontrer à cet égard. L'information reçue montre que cette mesure a été appliquée de façon efficace.

1.75 En 2012-2013, cette mesure a permis à 257 fonctionnaires qui auraient pu être mis en disponibilité de demeurer à l'emploi de la fonction publique. Les ministères et organismes ont réglé 98 % de ces cas. En 2013-2014, 169 autres nominations ont été effectuées au moyen de cette mesure, et 93 % de ces cas ont déjà été réglés. Le traitement des autres cas a été remis à plus tard parce que les fonctionnaires concernés étaient en congé prolongé ou devaient être mutés à un poste pour lequel ils satisfaisaient aux exigences linguistiques.

1.76 En 2014-2015, pour la troisième et dernière année d'application de cette mesure, 66 autres nominations ont été effectuées ; 39 % de ces cas ont déjà été réglés. Dans les autres cas, les fonctionnaires arriveront au terme du délai limite de 12 mois au cours du présent exercice.

1.77 La CFP continuera de surveiller l'application de cette mesure afin de garantir à la fois le respect des exigences liées à la langue de travail et celles liées au service au public en vertu de la *Loi sur les langues officielles.*

Travaux de recherche et études

1.78 La CFP réalise des travaux de recherche et des études pour favoriser une compréhension plus approfondie des différentes questions de dotation intéressant la CFP ainsi que les ministères et organismes fédéraux, le Parlement et les autres intervenants. Dans le cadre de ces études, la CFP utilise des méthodes statistiques ou des outils descriptifs afin de définir les enjeux possibles en matière de dotation et les pratiques dignes de mention. La CFP procède également à la mise à jour de certaines études (voir l'annexe 3).

1.79 ***Étude sur les demandes d'emploi et les nominations des personnes handicapées*** – La CFP entreprend une étude pour mieux comprendre les enjeux liés aux demandes d'emploi et aux nominations des personnes handicapées. Dans le cadre de cette étude, la CFP explorera, à l'aide de méthodes qualitatives et quantitatives, les taux de demandes d'emploi et de nomination des personnes handicapées ainsi que les facteurs pouvant influer sur ceux-ci.

1.80 **Mise à jour des études sur les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi : *Chances de promotion et perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation*** – La CFP a entrepris deux études en 2012-2013 afin d'examiner de plus près l'incidence que l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi peut avoir sur les possibilités de promotion et les perceptions à l'égard du processus de dotation. Puisque les résultats obtenus fournissent uniquement un aperçu de la situation à un point précis dans le temps, la CFP travaille présentement à mettre à jour ces études pour déterminer si les résultats témoignent d'une tendance précise.

1.81 ***Avancement professionnel des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale*** – La CFP cherche à déterminer s'il existe des différences entre l'avancement professionnel des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et celui des membres de leur groupe de référence respectif dans l'ensemble de la fonction publique. Les groupes de référence sont composés d'hommes et de femmes qui n'ont pas indiqué faire partie de l'un des groupes suivants : Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles.

CHAPITRE 2

Soutien aux ministères et organismes

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce constamment d'adapter ses activités afin de répondre aux nouveaux besoins des ministères et organismes et d'établir un système de dotation moderne et efficace.
- En 2014-2015, la CFP a offert davantage de services d'orientation proactifs aux ministères et organismes, et leur a communiqué les principales tendances, leçons apprises et pratiques dignes de mention pour leur permettre de gérer efficacement leurs activités de dotation et les aider à régler les questions soulevées dans le cadre des activités de surveillance (examens, vérifications et enquêtes).
- En administrant un certain nombre de programmes, la CFP soutient les ministères et organismes dans leurs efforts de renouvellement et les aide à revitaliser le recrutement en embauchant des personnes qui possèdent les aptitudes et les compétences qui seront nécessaires dans le futur, ce qui constitue une priorité du greffier.
- En 2014-2015, la CFP a appuyé le renouvellement de la fonction publique grâce à ses activités de communication et à la promotion des emplois à la fonction publique fédérale auprès des étudiants et des diplômés. La CFP a participé à 58 salons de l'emploi et présenté 37 séances d'information dans des établissements d'enseignement de partout au Canada. Des gestionnaires d'embauche se sont d'ailleurs joints à la CFP dans ces salons de l'emploi, profitant de l'occasion pour faire la promotion de l'éventail d'emplois qu'offre la fonction publique, comme ceux de technologues de laboratoire, de chercheurs et d'agents d'approvisionnement.
- Comme le chapitre 1 l'indique, la proportion et le nombre de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2014-2015, malgré l'augmentation du nombre de nominations pour une période indéterminée de nouveaux fonctionnaires au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 16,0 % de tous les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2015, comparativement à 17,0 % en mars 2014 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet. La Commission continuera de surveiller ces tendances, qui pourraient avoir une incidence sur la composition de la fonction publique dans le futur.
- En 2014-2015, le Programme de recrutement postsecondaire (RP) a été à l'origine d'une grande partie (environ 16 %) des nominations pour une période indéterminée à la fonction publique. Il s'agit d'une augmentation importante par rapport à l'exercice précédent, 541 diplômés issus du programme de RP ayant été nommés à la fonction publique en tant que nouveaux fonctionnaires, comblant divers postes pour une durée déterminée ou indéterminée.
- Pour sa part, le Programme d'administration des priorités de la CFP a contribué à maintenir en poste des fonctionnaires possédant des compétences, des connaissances et une expérience précieuses grâce au placement de 703 fonctionnaires en 2014-2015. En outre, 203 bénéficiaires de priorité ont été nommés à des postes de niveau inférieur.
- En 2014-2015, les ministères et organismes ont davantage utilisé les tests en ligne non supervisés (TELNS) de la CFP. Le nombre de TELNS de la CFP a augmenté de 56 %, passant de 26 765 en 2013-2014 à 41 737 en 2014-2015. Les TELNS représentent une méthode d'évaluation économique qui permet de trouver des candidats qualifiés, d'améliorer la qualité de l'embauche et de réduire les obstacles pour les personnes handicapées, car ils permettent à ces dernières de passer les examens chez elles en utilisant leurs propres technologies d'adaptation.

2.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) présente une vision d'un système de dotation axé sur la délégation des pouvoirs qui confère aux gestionnaires de la fonction publique les pouvoirs requis « pour effectuer la dotation, et pour gérer et diriger leur personnel de manière à obtenir des résultats pour les Canadiens ». Dans cette optique, la Commission de la fonction publique (CFP) leur offre orientation, outils et services de soutien, tout en apportant des améliorations au cadre qui soutient les gestionnaires d'embauche dans l'établissement d'un système de dotation moderne et efficace.

2.2 La CFP tire parti des constatations et des leçons apprises dans le cadre de ses activités de surveillance (examens, vérifications et enquêtes) et d'autres sources d'information, comme ses études et les décisions rendues par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Elle est ainsi en mesure d'améliorer son cadre de politiques en matière de dotation, de clarifier ses attentes et d'établir un système de dotation moderne. La CFP collabore avec les ministères et organismes de façon à permettre aux gestionnaires d'embauche de pourvoir des postes avec efficience tout en répondant aux attentes de la LEFP.

2.3 Le présent chapitre met en évidence les diverses activités entreprises par la CFP pour soutenir les ministères et organismes et assurer l'efficacité du système de dotation. Il souligne en outre l'importance d'obtenir la participation des organismes centraux partenaires, des agents négociateurs, des administrateurs généraux, des gestionnaires d'embauche et des conseillers en ressources humaines (RH), et de collaborer avec eux. Il y est également question de l'évolution des services et des systèmes de la CFP, qui visent à enrichir les connaissances et l'expertise au sein des ministères et organismes dans un contexte où ces derniers doivent se doter d'un effectif en mesure de répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

Principales activités de soutien

2.4 La CFP fournit aux ministères et organismes un cadre de politiques, des interprétations qui s'y rapportent ainsi que des orientations. Ainsi, elle veille à ce que tous comprennent bien et exercent de façon appropriée les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, et à ce qu'ils puissent parfaire leurs connaissances organisationnelles. De plus, les orientations et services de soutien de la CFP aident les organisations à régler les questions soulevées dans le cadre de ses activités de surveillance, comme les examens, les vérifications et les enquêtes. En 2014-2015, la CFP a amélioré ses lignes directrices et ses instruments de politique, ses services d'évaluation ainsi que ses programmes et systèmes de dotation et de recrutement pour qu'ils répondent aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes, qui évoluent dans un environnement changeant.

Orientation stratégique et activités de communication

2.5 Afin d'appuyer efficacement les ministères et organismes, la CFP leur communique des renseignements et leur offre une expertise en fonction de leurs besoins opérationnels.

2.6 En 2014-2015, la CFP a tenu plus de 340 activités de communication partout au Canada, ce qui lui a permis de donner des renseignements sur ses programmes, ses systèmes, ses outils d'évaluation et ses services à la collectivité des RH, aux gestionnaires d'embauche, aux fonctionnaires et au grand public. Environ le tiers de ces activités avaient pour but de favoriser le renouvellement de la fonction publique, en fournissant de l'information ciblée aux étudiants, aux nouveaux diplômés, aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et aux communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Exemples d'activités de communication

En partenariat avec le **Conseil des ressources humaines**, la Commission de la fonction publique (CFP) a conçu et offert un atelier futé sur la dotation pour discuter des pratiques d'évaluation avec quelque 300 participants de la collectivité des ressources humaines (RH), par téléconférence et WebEx. Dans cet exercice, la CFP a exploré les méthodes d'évaluation qui appuient une utilisation efficace des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, en plus de cerner les pratiques qui peuvent susciter des obstacles. Les participants ont affirmé avoir appris de nouvelles méthodes d'évaluation. De plus, la CFP a intégré leur point de vue à ses documents d'orientation en vue de la mise en œuvre de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*.

La CFP a analysé les tendances concernant les demandes d'orientation et d'interprétation relatives à ses lignes directrices. Elle a ainsi constaté qu'il fallait fournir des précisions sur les langues officielles dans le contexte de la dotation, particulièrement en ce qui concerne l'équilibre entre le droit des candidats d'être évalués dans la langue officielle de leur choix et l'obligation d'évaluer les exigences relatives aux langues officielles pour les postes unilingues ou bilingues dans différentes situations. La CFP a présenté des exposés à divers intervenants à ce sujet, et l'**École de la fonction publique du Canada** a intégré cette nouvelle information à son programme de cours sur la dotation destiné aux gestionnaires d'embauche et aux conseillers en RH.

En 2014-2015, la CFP a augmenté sa présence dans les établissements d'enseignement canadiens en participant à 58 salons de l'emploi et en donnant 37 séances d'information. Afin de promouvoir les carrières à la fonction publique, elle s'est associée aux sous-ministres champions des relations universitaires et à plusieurs organisations fédérales. Des gestionnaires d'embauche se sont d'ailleurs joints à la CFP dans ces salons de l'emploi, pour faire la promotion de l'éventail de possibilités d'emploi qu'offre la fonction publique, comme ceux de technologues de laboratoire, de chercheurs et d'agents d'approvisionnement.

2.7 **Amélioration du cadre de politiques** – En plus de soutenir les ministères et organismes grâce à des orientations stratégiques, la CFP a poursuivi l'élaboration de plusieurs textes réglementaires, notamment des décrets d'exemption (exemption de l'application de la LEFP) et des règlements, au cours de la période visée par le présent rapport (voir l'annexe 5 pour obtenir des renseignements détaillés sur les décrets d'exemption et les règlements).

2.8 La CFP a effectué un examen complet de ses cadres de politiques et de surveillance et a préparé une version révisée de ses lignes directrices en matière de nomination, de son instrument de délégation et de son modèle de surveillance. L'examen avait pour but de simplifier les exigences, de veiller à ce que les activités de surveillance soient adaptées aux risques du système et, de façon plus générale, de simplifier la dotation. La CFP a entrepris des consultations avec les intervenants, notamment les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour discuter des modèles proposés.

2.9 La durée du processus de dotation peut varier en fonction de différents facteurs. L'équipe des RH et les gestionnaires d'embauche de l'organisation qui participent au processus de dotation peuvent influer sur bon nombre de ces facteurs, tandis que d'autres relèvent plutôt de la CFP. Par exemple, le recours aux programmes de recrutement centraux et l'utilisation de bassins de candidats communs peuvent contribuer à accélérer le processus de nomination. Certaines étapes du processus de dotation sont assujetties à des exigences législatives et la CFP s'est engagée à faire en sorte que ces étapes ne prolongent pas indûment la durée du processus. Parmi ces exigences, mentionnons, par exemple, l'obligation de prendre en compte la candidature des bénéficiaires de priorité, la nécessité d'afficher les annonces d'emploi pendant un délai fixe, l'évaluation des langues officielles et la notification des candidats au sujet des nominations proposées.

2.10 La nomination d'une personne qualifiée bénéficiant d'un droit de priorité peut s'avérer l'une des méthodes les plus rapides pour doter un poste, mais l'obligation de prendre en compte la candidature de telles personnes peut prendre un certain temps. La CFP s'efforce de rendre le processus le plus efficient possible, en accordant à la personne concernée un délai limite pour manifester son intérêt à l'égard du poste vacant et en permettant aux organisations de publier leurs annonces en parallèle si le besoin est urgent ou s'il y a plusieurs postes à doter.

2.11 Les améliorations apportées au Système de ressourcement de la fonction publique et aux outils de présélection électronique, comme les tests en ligne non supervisés de la CFP, permettent maintenant aux gestionnaires d'embauche de repérer rapidement les candidats qui répondent aux critères de mérite sélectionnés pour les processus externes et internes.

Bassins pour l'ensemble de la fonction publique

En 2014-2015, la Commission de la fonction publique (CFP) a créé des bassins pour l'ensemble de la fonction publique, car les organisations fédérales avaient besoin d'un moyen plus économique de nommer des candidats qualifiés à leurs postes vacants. En plus de permettre d'éviter les chevauchements et de réduire la durée globale du processus de dotation, cette mesure répond à un besoin exprimé par les organisations fédérales de partout au pays et s'inscrit dans le plan d'Objectif 2020, qui vise l'établissement de processus simplifiés, efficients et novateurs. Un premier bassin de candidats CR-4 entièrement évalués a été établi dans la région de la capitale nationale, dans le cadre d'un projet pilote. S'inspirant des leçons tirées, la CFP a peaufiné sa façon de créer des bassins de candidats accessibles à l'échelle de la fonction publique en simplifiant l'utilisation des critères de mérite communs, en optimisant le recours aux examens standardisés et en offrant davantage de souplesse aux organisations qui embauchent des candidats provenant de ces bassins. Grâce à cette approche, la CFP a créé cinq autres bassins pour combler divers postes en administration dans le cadre de processus externes annoncés, en collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et des organisations fédérales de tout le pays. Ces bassins sont mis à la disposition des organisations à mesure qu'ils sont établis. La CFP rendra compte de leur utilisation et de leur efficacité en 2015-2016.

2.12 Pour les postes unilingues, le gestionnaire d'embauche peut évaluer la compétence linguistique des candidats en utilisant les mêmes méthodes que pour les autres qualifications. Quant aux postes pour lesquels le bilinguisme est impératif, la CFP impose l'utilisation de ses tests d'Évaluation de langue seconde (ELS) pour veiller à ce que la personne nommée respecte la norme du Conseil du Trésor applicable au poste. Le tableau 32, à l'annexe 2, montre que 23 792 nominations, soit 44 % des nominations effectuées en 2014-2015, devaient respecter cette exigence. En offrant aux candidats un outil d'autoévaluation en ligne et en rendant obligatoire les tests en ligne d'évaluation de langue seconde, la CFP a réduit la durée du processus de dotation. Plus de 90 % des tests d'ELS sont maintenant administrés en ligne, ce qui élimine les étapes de traitement des examens papier-crayon, comme l'expédition et la réception, et permet de divulguer les résultats dans un délai de 24 heures.

2.13 La LEFP exige qu'un processus de notification en deux étapes soit suivi pour les nominations internes, ce qui permet la tenue d'une discussion informelle avant que les droits de recours officiels ne soient conférés. La CFP a établi qu'une période d'attente d'au moins cinq jours civils devait être respectée entre la parution des deux notifications, afin de permettre à une personne dont la candidature a été éliminée d'un processus de faire part de ses préoccupations de façon proactive, réduisant ainsi la pression associée aux recours officiels. Bien qu'il existe peu de données sur les discussions informelles, les renseignements descriptifs recueillis par la CFP et le nombre relativement faible de recours officiels témoignent de leur efficacité.

2.14 La CFP entend continuer de trouver des façons d'aider les gestionnaires d'embauche à recruter plus rapidement des candidats de qualité en respectant le cadre de la LEFP.

Services d'évaluation

2.15 **Mise en commun de l'expertise en matière d'évaluation** – La CFP transmet ses connaissances aux administrateurs généraux et leur offre des avis et conseils pour les soutenir dans le maintien et l'amélioration d'un système de nomination fondé sur le mérite. Elle examine les outils et les processus d'évaluation et fournit des conseils afin de les améliorer. Ainsi, les ministères et organismes ont accès à une gamme d'outils d'évaluation standardisés pour mener leurs activités de sélection et de perfectionnement.

Expertise de la Commission de la fonction publique en matière d'évaluation

En 2014-2015, pour améliorer la qualité de l'embauche, des postes d'agent à ceux de directeur adjoint, la Commission de la fonction publique (CFP) a aidé le **ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement du Canada** dans l'évaluation de l'expérience et des compétences clés. Grâce à une stratégie d'évaluation efficace et efficiente, plus de 300 personnes ont été évaluées au moyen du Dossier des réalisations du candidat de la CFP. Pour ce qui est des postes de superviseur et de gestionnaire, les candidats ont été évalués au moyen d'entrevues structurées et de simulations élaborées par la CFP.

Mise en commun de l'expertise avec l'École de la fonction publique du Canada

La Commission de la fonction publique (CFP) a établi un nouveau partenariat avec l'**École de la fonction publique du Canada** (l'École) afin d'offrir des services de rétroaction 360° aux clients de cette dernière. Au cours de l'exercice, la CFP a permis à 21 évaluateurs de l'École d'obtenir leur accréditation, en plus de fournir continuellement un soutien et des conseils pour l'utilisation de son outil de rétroaction 360°. En 2014-2015, plus de 250 gestionnaires et cadres ont reçu des commentaires précieux sur leurs forces et leurs besoins en perfectionnement, renforçant ainsi leurs compétences en leadership.

Mise en commun des pratiques exemplaires concernant les tests non supervisés

Contrairement aux tests en ligne non supervisés de la Commission de la fonction publique (CFP) (pour lesquels tous les postulants doivent réussir non seulement la version non supervisée, mais aussi la version supervisée de l'examen standardisé avant d'être nommés), les examens non supervisés ministériels, souvent appelés « examens maison », peuvent être remis aux candidats pour qu'ils les passent au moment qui leur convient, sans supervision ni suivi. Pour aider les organisations à réduire au minimum les risques de comportement inapproprié et de tricherie dans le cadre des examens maison, la CFP prévoit communiquer des pratiques exemplaires sur l'utilisation, la conception et l'administration des examens non supervisés, y compris les examens maison.

Conçus spécialement pour les gestionnaires d'embauche et les conseillers en ressources humaines, ces pratiques et conseils contribueront à protéger davantage l'intégrité, le mérite et l'équité dans les processus de nomination. Des procédures faciles à suivre et éprouvées permettent de réduire les risques de tricherie ; il peut notamment s'agir de donner aux candidats des consignes claires sur les documents de référence externes qu'ils ont le droit de consulter durant un examen, d'informer les candidats des conséquences de la tricherie et de souligner l'importance de vérifier les résultats des examens non supervisés au moyen d'une évaluation supervisée.

2.16 En 2014-2015, les gestionnaires et les conseillers en RH de 28 organisations ont assisté à des séminaires et ateliers spécialisés sur l'élaboration de tests de connaissance et la rédaction de questions pour une entrevue structurée, en plus des séminaires et webinaires sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation. Des séminaires et ateliers personnalisés sur l'évaluation ont permis de répondre aux besoins des organisations. Par exemple, la CFP a présenté des ateliers sur l'évaluation des cadres à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, à l'Agence spatiale canadienne et à Développement économique Canada pour les régions du Québec. Ainsi, les conseillers en RH ont pu obtenir des renseignements sur les techniques et les outils d'évaluation qui servent à mesurer les qualifications associées aux postes de cadres.

Potentiel en leadership des fonctionnaires

La Commission de la fonction publique (CFP) a adapté son séminaire sur le potentiel en leadership à l'intention d'**Affaires autochtones et Développement du Nord Canada**, dans le cadre d'une activité d'apprentissage destinée aux membres du Réseau de la prochaine génération de dirigeants. Grâce à des exercices de groupe interactifs et à de la rétroaction, le séminaire, intitulé « Bien comprendre le leader en vous », visait une meilleure utilisation du potentiel des participants en matière de leadership dans leur rôle actuel.

2.17 **Dotation et évaluation** – L'utilisation des produits et services d'évaluation de la CFP témoigne de l'augmentation des activités de dotation au sein des ministères et organismes. Comme le montre le tableau 11, la demande de produits et services d'évaluation des cadres a connu une hausse de 45,1 %, passant de 377 en 2013-2014 à 547 en 2014-2015. L'utilisation de produits d'évaluation pour des postes autres que ceux de cadres a quant à elle augmenté de 33,4 %, passant de 43 047 en 2013-2014 à 57 420 en 2014-2015.

Tableau 11 : Nombre d'évaluations de cadres et d'autres employés et variation à cet égard, selon l'exercice financier

Évaluations	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Évaluations d'employés autres que les cadres (tests d'évaluation de langue seconde exclus)	62 064	58 723	19 414	43 047	57 420	33,4
Évaluations de cadres (simulations et vérifications des références incluses)	954	727	290	377	547	45,1

Source : Système de correction des examens et de production des rapports et Système intégré d'information du centre d'évaluation de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

2.18 **Mesures d'adaptation en matière d'évaluation** – La CFP a le pouvoir d'élaborer des lignes directrices en matière d'évaluation, ce qui comprend l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin d'offrir à tous les candidats une chance égale de démontrer qu'ils possèdent les qualifications exigées pour un poste. Le choix des méthodes d'évaluation revient aux administrateurs généraux, à qui il incombe d'offrir des mesures d'adaptation en matière d'évaluation pour permettre à toute personne de démontrer qu'elle possède les qualifications requises dans le cadre d'un processus de dotation, sans obstacle ni restriction inéquitable attribuable à une incapacité ou à une limitation fonctionnelle. Les lignes directrices et les documents d'orientation de la CFP visent à faciliter la tâche des gestionnaires d'embauche au chapitre des mesures d'adaptation, sans égard à la méthode utilisée, qu'il s'agisse d'un outil d'évaluation interne ou d'un examen élaboré par la CFP.

2.19 La CFP établit les mesures d'adaptation pour tous ses outils d'évaluation standardisés. Elle fournit également des renseignements et des conseils spécialisés sur les mesures d'adaptation et recommande des mesures adaptées aux outils d'évaluation des organisations. En 2014-2015, le nombre de demandes de mesures d'adaptation présentées par des personnes handicapées ou ayant des besoins spéciaux a augmenté de 11,3 % (1 855 demandes). Toutefois, le nombre de demandes de mesures d'adaptation par rapport à l'ensemble des activités de dotation et d'embauche est demeuré relativement stable.

Recrutement ciblé

2.20 La CFP administre divers programmes pour appuyer les ministères et organismes dans leurs efforts de renouvellement et favoriser le recrutement ciblé en fonction des compétences qui seront requises dans le futur. Ces programmes permettent également aux ministères et organismes qui mènent des activités de recrutement stratégique de réaliser des économies d'échelle.

2.21 À cette fin, la CFP administre trois programmes d'embauche d'étudiants : le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/d'internat. Grâce à ces programmes, les étudiants ont l'occasion d'effectuer des stages en milieu de travail et d'acquérir ainsi les compétences et connaissances nécessaires pour entrer sur le marché du travail, tout en permettant aux gestionnaires de combler leurs besoins temporaires.

2.22 Le Programme des adjoints de recherche permet de recruter des étudiants de niveau postsecondaire qui souhaitent acquérir de l'expérience en recherche. Afin d'accroître l'efficience et de diminuer la durée du processus de dotation, en 2014-2015, la CFP a accordé aux organisations fédérales un accès direct qui leur permet de créer et d'afficher leurs offres d'emploi. Pour faciliter la transition, des séances d'information sur la création d'annonces pour ce programme ont été offertes à toutes les organisations fédérales.

2.23 Les programmes d'embauche d'étudiants permettent d'alimenter les bassins de candidats qualifiés, à partir desquels des nominations à la fonction publique pourront être effectuées ultérieurement. Grâce aux aptitudes et aux connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur programme d'études, les étudiants transposent des compétences, connaissances et idées rafraîchissantes et novatrices dans leur milieu de travail. Ainsi, ces programmes appuient le renouvellement de la fonction publique et favorisent une répartition adéquate des groupes de relève dans l'ensemble de la fonction publique.

2.24 Comme l'indique le tableau 12, les trois programmes d'emploi pour étudiants ont mené à l'embauche de 11 146 étudiants en 2014-2015, ce qui représente une hausse de 7,3 % par rapport à 2013-2014. Cependant, le nombre et la proportion de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2014-2015, et ce, malgré l'augmentation du nombre de nominations pour une période indéterminée de nouveaux fonctionnaires au sein de ce groupe d'âge. La CFP continuera de surveiller l'embauche d'étudiants puisqu'il s'agit d'un mécanisme clé dans l'atteinte des objectifs de renouvellement de la fonction publique. Grâce à ses activités de communication auprès des étudiants et des gestionnaires d'embauche, la CFP continuera de promouvoir l'embauche d'étudiants et de diplômés de niveau postsecondaire. Elle entend aussi continuer de tirer profit de divers moyens de communication, y compris les médias sociaux, pour joindre les étudiants et les diplômés, et faire connaître ses programmes et possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Tableau 12 : Activités des programmes d'emploi pour étudiants, selon l'exercice financier

		2012-2013	2013-2014	2014-2015
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	Nombre de demandes[a]	45 146	38 632	39 911
	Nombre d'embauches d'étudiants[b]	5 835	6 198	6 544
Programme des adjoints de recherche	Nombre de demandes[c]	1 599	1 083	1 431
	Nombre d'embauches d'étudiants[d]	318	387	445
Programme postsecondaire de stages d'enseignement coopératif/d'internat	Nombre d'embauches d'étudiants[d]	3 408	3 801	4 157

Source : Système de ressourcement de la fonction publique et dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation.

(a) Les données pour le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant comprennent les postulants de la campagne en cours ainsi que ceux de la campagne de l'année précédente. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut présenter sa candidature qu'une seule fois lors d'une campagne, mais peut la présenter dans le cadre des deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été pris en compte plus d'une fois au cours d'un même exercice financier. Le nombre total des demandes pour l'exercice 2014-2015 est égal au nombre de postulants présenté au tableau 43a.

(b) Ces données incluent les étudiants embauchés pour la première fois et les étudiants réembauchés avec une interruption de service.

(c) Ces données excluent les annonces annulées.

(d) Ces données incluent les étudiants embauchés pour la première fois et les étudiants réembauchés avec une interruption de service, de même que les étudiants embauchés avant l'annulation d'une annonce.

2.25 La CFP soutient directement les ministères et organismes dans leurs efforts de recrutement de diplômés postsecondaires, au moyen de deux programmes : le Programme de recrutement postsecondaire (RP) et l'initiative de recrutement de leaders en politiques (RLP). Ces deux programmes ciblent les diplômés qualifiés des niveaux universitaire et collégial pour des postes à la fonction publique.

2.26 La CFP organise chaque année une campagne de recrutement postsecondaire et, à cette fin, collabore avec les ministères et organismes pour s'assurer de répondre à leurs besoins. Compte tenu de la hausse prévue du recrutement pour l'année à venir, les ministères et organismes ont affiché 17 choix de carrière et 4 répertoires de parcours de carrière pour la campagne de 2014-2015. Par comparaison, 11 choix de carrière et 4 répertoires de parcours de carrière avaient été affichés en 2013-2014.

2.27 En 2014-2015, comme l'indique le tableau 13, quelque 541 diplômés issus du programme de RP ont été nommés à la fonction publique en tant que nouveaux fonctionnaires, pourvoyant divers postes pour une durée déterminée et indéterminée. Il s'agit là d'une augmentation importante par rapport à 2013-2014, exercice qui s'est avéré atypique en raison de la réduction du nombre d'activités de dotation.

Tableau 13 : Points saillants du Programme de recrutement postsecondaire, selon l'exercice financier

	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Nombre de demandes	3 015[a]	18 470	28 350
Nombre de postulants	1 974[a]	13 149	16 537
Nombre d'examens administrés	939	8 749	6 172[b]
Nombre de postulants embauchés	254	112	541

Source : Système de ressourcement de la fonction publique, Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique et dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Contrairement aux autres exercices financiers, les données de 2012-2013 incluent les demandes et les postulants issus des répertoires ciblés des ministères pour la campagne de recrutement 2012-2013 et ne tiennent pas compte des demandes et postulants issus des répertoires généraux de 2011-2012 qui ont été prolongés.

[b] En 2014-2015, le lancement d'un nouveau test supervisé, l'Examen d'entrée à la fonction publique (EEFP 371), a remplacé deux tests supervisés administrés lors des deux exercices financiers précédents, réduisant ainsi le nombre total d'examens administrés.

2.28 L'initiative de RLP, en place depuis 2005, permet de recruter des candidats provenant d'un large éventail de disciplines dans des postes de niveaux intermédiaire et supérieur dans le domaine des politiques au sein de la fonction publique du Canada. Le processus de sélection, unique et structuré, comporte plusieurs étapes. Il s'adresse aux diplômés et aux professionnels très performants qui ont le potentiel voulu pour façonner les politiques publiques de demain au Canada. En 2014-2015, le nombre de nominations découlant de l'initiative de RLP est demeuré stable, 12 candidats qualifiés ayant été nommés.

2.29 En plus d'avoir recours à ces programmes de recrutement, les ministères et organismes peuvent recruter d'anciens étudiants qui ont participé à un programme en les nommant à un poste de durée déterminée ou indéterminée dans la fonction publique pour lequel ils sont qualifiés. Il s'agit du mécanisme d'intégration des étudiants. En 2013-2014, la CFP a instauré une nouvelle mesure permettant d'estimer la proportion de nominations pour une période indéterminée effectuées au moyen de ce mécanisme. Cette mesure dresse un portrait plus complet des mécanismes de recrutement à ce type de poste dans la fonction publique. Ainsi, il a été estimé qu'environ 9 % des nominations pour une période indéterminée[12] à la fonction publique ont été effectuées au moyen du mécanisme d'intégration des étudiants.

2.30 Après le recrutement général[13], le programme de RP constituait le principal mode de recrutement à des postes pour une période indéterminée dans la fonction publique. En 2014-2015, il a été à l'origine de 16 % des nominations à ce type de poste (tableau 14).

[12] Le taux d'intégration des étudiants est calculé à partir des données sur les nominations pour une période indéterminée, comparées aux sources de données administratives de la CFP. En 2014-2015, la CFP a pu établir la correspondance avec ses sources de données administratives pour environ 80 % des nominations pour une période indéterminée.

[13] On entend par recrutement général les nominations à la fonction publique qui n'ont pas été effectuées au moyen de programmes de recrutement ou du mécanisme d'intégration des étudiants.

Tableau 14 : Estimation du pourcentage des nominations pour une période indéterminée à la fonction publique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le mécanisme de recrutement, pour l'exercice financier 2014-2015

Méthode de recrutement[a]	% des nominations pour une période indéterminée[b]
Recrutement postsecondaire	16
Initiative de recrutement de leaders en politiques	0
Intégration des étudiants	9
Recrutement général[c]	75

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation recoupés avec ses sources de données administratives

(a) Les méthodes de recrutement s'excluent mutuellement.

(b) Les données sont basées sur les nominations pour une période indéterminée figurant dans les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour lesquelles une correspondance a été établie avec les sources de données administratives (environ 90 %).

(c) Le recrutement général est défini par les nominations à la fonction publique qui ne relèvent pas d'un programme de recrutement ou de l'intégration des étudiants.

Administration des priorités

Droits de priorité

2.31 **Le Programme d'administration des priorités de la CFP** favorise la présentation de la candidature des bénéficiaires de priorité et leur placement à la fonction publique, comme le prévoient la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. Conformément à ce cadre juridique, les personnes répondant à des conditions précises ont le droit, pour une période limitée ou indéfinie, d'être nommées à des postes pour lesquels elles sont qualifiées (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 6).

2.32 La CFP a l'obligation de s'assurer du respect de ces droits de priorité et de la nomination des bénéficiaires de priorité aux postes vacants, s'ils sont qualifiés. Le Programme d'administration des priorités aide les organisations de la fonction publique à répondre à leurs besoins en dotation tout en permettant le maintien en poste des fonctionnaires qui possèdent des connaissances, des compétences et une expérience précieuses et dans lesquels les ministères, les organismes et les Forces armées canadiennes (FAC) ont déjà investi.

Tendances récentes en matière d'administration des priorités

2.33 Depuis 2011-2012, la CFP a pris des mesures afin de faciliter le placement des bénéficiaires de priorité dans l'ensemble de la fonction publique, au cours d'une période où de nombreuses organisations réduisaient la taille de leur effectif.

2.34 Alors que le nombre de bénéficiaires de priorité a demeuré plutôt stable au cours des années précédentes, oscillant entre 1 600 et 1 800 personnes, le 27 décembre 2012, le nombre de personnes inscrites dans le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) a atteint un sommet (2 954). Depuis, les chiffres sont presque revenus à la normale, le nombre de bénéficiaires de priorité étant de 2 064 au 31 mars 2015.

2.35 Au cours des trois exercices précédant le 31 mars 2015, les organisations de la fonction publique ont énormément utilisé le Programme d'administration des priorités pour répondre à leurs besoins en dotation. En tout, 3 860 bénéficiaires de priorité (tous types de droits confondus) ont été nommés à des postes de la fonction publique. De ce nombre, 966 personnes ont été nommées à des postes de niveau inférieur. Les personnes bénéficiant d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire qui ont été nommées durant cette période travaillaient à la fonction publique depuis 13,6 ans en moyenne[14].

Placement des bénéficiaires d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire

2.36 Puisque la plupart des organisations ont terminé l'exercice de réduction de leur effectif, le nombre de nouveaux droits de priorité de fonctionnaire excédentaire qui ont été accordés a diminué pour la deuxième année consécutive. En 2014-2015, le nombre de nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits à titre de fonctionnaires excédentaires était de 345, soit 18,7 %. En 2013-2014, ces personnes représentaient presque le tiers des nouvelles inscriptions (706, ou 31,2 %) et, en 2012-2013, presque les deux tiers (2 051, ou 63,7 %).

Tableau 15 : Fonctionnaires excédentaires : Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité	226	577	2 051	706	345
Nominations	240	317	683	831	218

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

[14] Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

2.37 En 2013-2014, la majorité des nouveaux droits de priorité de fonctionnaire excédentaire (507 sur 706, ou 71,8 %) avait une durée limitée d'un an. En 2014-2015, les nouveaux droits de priorité de fonctionnaire excédentaire dont la durée était limitée (152) étaient moins nombreux que ceux pour lesquels aucune date de fin n'était établie (193). Ces chiffres pourraient montrer que les organisations étaient de plus en plus convaincues que les personnes déclarées excédentaires seraient en mesure de trouver un autre emploi au sein de la fonction publique.

2.38 Durant l'exercice 2014-2015, quelque 107 personnes bénéficiant d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire à durée limitée et 111 personnes ayant une garantie d'offre d'emploi raisonnable ont été nommées en priorité. La proportion que représentaient les nominations de bénéficiaires d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire par rapport au nombre total de nominations de bénéficiaires de priorité, tous types confondus, a connu une forte baisse en 2014-2015, passant de 67,3 % à 31,0 % (voir le tableau 15 ci-dessus). Au 31 mars 2015, le système comptait 95 bénéficiaires d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire à durée limitée, une baisse par rapport à 2013-2014 (244) et à 2012-2013 (759).

2.39 Au cours de l'exercice, 452 personnes sont devenues admissibles à un droit de priorité à titre de personne mise en disponibilité (voir le tableau 16 ci-dessous). La plupart de ces personnes (327, ou 72,3 %) ont choisi de prendre un congé d'au plus deux ans aux fins de formation lorsqu'elles ont appris, en 2012-2013, que leur poste avait été déclaré excédentaire. À la fin de leur congé respectif, ces fonctionnaires ont été mis en disponibilité. En outre, les 125 personnes qui n'ont pas été nommées pour une période indéterminée dans l'année suivant l'entrée en vigueur de leur droit de priorité de fonctionnaire excédentaire ont également été mises en disponibilité.

2.40 Dans ces deux cas, même si la personne perd sa qualité de fonctionnaire, elle bénéficie, pendant un an, d'un droit de priorité à titre de personne mise en disponibilité, droit qui a préséance sur la plupart des autres droits de priorité. Cette personne a également le droit, pendant cette dernière année, de postuler à titre de candidat à tout processus de dotation ouvert aux fonctionnaires. En 2014-2015, quelque 105 bénéficiaires d'une priorité de personne mise en disponibilité ont été nommés. Au 31 mars 2015, 385 bénéficiaires d'un tel droit de priorité étaient inscrits dans le système. Ces personnes verront leur droit arriver à échéance au courant de l'exercice 2015-2016.

Tableau 16 : Conversion des droits de priorité excédentaire au droits de priorité « mis en disponibilité »

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Type de priorité	Reports[a]	Nouveaux dossiers	Total (reports + nouveaux dossiers)	Personnes nommées	Démissions ou départs à la retraite	Droits de priorité expirés	Autres retraits de la liste de priorités[b]	Total des retraits de la liste de priorités	Dossiers actifs à la fin de la période
Fonctionnaires excédentaires (période limitée et période indéterminée)	411	345	756	218	31	1	244	494	262
Mises en disponibilité (art. 41)	313	452	765	105	7	232	36	380	385

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

[a] Le nombre de reports du 31 mars 2014 est différent du nombre de dossiers actifs au 31 mars 2014 qui a été publié dans le rapport annuel de l'année dernière, en raison de nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits à la fin mars 2014 et activés après le début du nouvel exercice. La validation des données dans le Système de gestion de l'information sur les priorités peut également avoir eu une incidence sur les données présentées.

[b] Les changements aux types de priorité sont inclus dans la rubrique « Autres retraits de la liste de priorités ».

Autres tendances en matière d'administration des priorités

2.41 **Nombre de bénéficiaires de priorité** – En 2014-2015, le nombre total de bénéficiaires de priorité était de 2 064, ce qui constitue une diminution de 7,9 % (voir le tableau 45 à l'annexe 2). De ce nombre, 529 étaient en congé autorisé et 467 étaient en congé en raison de la réinstallation de leur conjoint. En outre, 168 d'entre eux avaient été nommés à un poste de niveau inférieur et bénéficiaient ainsi d'un droit de priorité de réintégration pour une période d'un an à un poste de groupe et niveau identiques ou équivalents à ceux de leur poste antérieur. Ces trois groupes représentaient 56,4 % de tous les bénéficiaires de priorité actifs.

2.42 Le nombre de **nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits** a diminué de 18,3 % en 2014-2015, passant de 2 263 à 1 849. Cette baisse s'explique par la diminution du nombre de nouveaux bénéficiaires d'un droit à titre de fonctionnaire excédentaire, lequel est passé de 706 en 2013-2014 à 345 en 2014-2015.

2.43 Le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une priorité de réintégration (bénéficiaires de priorité qui acceptent une nomination à un poste de niveau inférieur pour assurer leur continuité d'emploi) est passé de 407 en 2013-2014 à 203 en 2014-2015, une baisse de 50,1 %.

2.44 Le nombre total de bénéficiaires de priorité retirés du système a diminué, passant de 2 988 en 2013-2014 à 2 076 en 2014-2015. De ce nombre :

- 703 bénéficiaires de priorité ont été nommés à un poste, ce qui représente une baisse de 43,1 % ;
- 786 droits de priorité ont expiré, soit une augmentation de 25,4 % ;
- 115 bénéficiaires de priorité sont partis à la retraite ou ont remis leur démission, ce qui constitue une diminution de 50,0 %.

2.45 La majorité des bénéficiaires de priorité nommés au cours de la période de référence (360 ou 51,2 %) a obtenu un poste dans les groupes professionnels suivants : Services administratifs (AS), Commis aux écritures et aux règlements (CR) et Administration des programmes (PM). Les bénéficiaires de priorité (tous types de priorité confondus) étaient plus souvent nommés à un poste au sein de leur organisation d'attache (60,3 %) qu'à un poste dans une autre organisation (39,7 %).

2.46 Afin de procéder à une nomination pour une période indéterminée, il faut d'abord obtenir une autorisation en matière de priorité de la CFP, ce qui signifie que la candidature des bénéficiaires de priorité disponibles dans le système doit être prise en considération avant qu'une nomination puisse être effectuée. L'embauche pour une période indéterminée à la fonction publique a augmenté de 50,5 % en 2014-2015, et les activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont connu une hausse de 14,6 %. En tout, les organisations ont présenté 27 055 demandes d'autorisation en matière de priorité[15], un nombre en hausse pour la deuxième année de suite. Par comparaison, elles avaient présenté 22 530 demandes de la sorte en 2013-2014 (une hausse de 20,1 %).

2.47 La CFP remarque que les activités de dotation à la fonction publique et les demandes d'autorisation en matière de priorité ont augmenté, mais que le nombre de nominations de bénéficiaires de priorité a chuté au cours du dernier exercice.

2.48 La CFP continuera de promouvoir les nominations de bénéficiaires de priorité comme un moyen rapide et efficient de nommer des personnes qualifiées aux postes vacants. La CFP surveillera aussi de près les résultats des présentations et le niveau des nominations pour s'assurer que les fonctionnaires inscrits au système des priorités sont pleinement qualifiés pour se trouver un autre emploi, et que les bénéficiaires d'un droit de priorité sont dûment pris en compte aux fins de nomination.

Soutien aux anciens membres des Forces armées canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada

2.49 Le nombre de membres des Forces armées canadiennes (FAC) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) libérés pour des raisons médicales qui ont été inscrits au système des priorités a augmenté, passant de 105 en 2013-2014 à 193 en 2014-2015. Le nombre de nominations a également enregistré une hausse : de 43 en 2013-2014, il est passé à 77 en 2014-2015. Enfin, le nombre d'anciens membres dont le droit de priorité a expiré sans qu'une nomination ait été effectuée a diminué, passant de 108 en 2013-2014 à 39 en 2014-2015.

[15] Cette donnée englobe les demandes s'appliquant à des postes de durée déterminée et indéterminée.

2.50 Le nombre de nominations d'anciens membres des FAC et de la GRC demeure bien en deçà des chiffres observés de 2008-2009 à 2011-2012, période au cours de laquelle les membres libérés pour des raisons médicales affichaient le plus haut taux de nomination parmi toutes les catégories de bénéficiaires de priorité (72,3 %). Pendant cette période, ce nombre oscillait entre 150 et un peu plus de 200 nominations par année.

2.51 De 2012 à 2014, la majorité des nominations de bénéficiaires de priorité visait des fonctionnaires dont le poste avait été déclaré excédentaire, ce type de priorité primant sur tous les autres en vertu de la LEFP (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 6). Seulement 31 anciens membres des FAC ou de la GRC ont été nommés à un poste en tant que bénéficiaires de priorité en 2012-2013, et 43 autres l'ont été en 2013-2014 (voir le tableau 17 ci-après).

2.52 Pour remédier à la situation, le ministre des Anciens Combattants a déposé au Parlement le projet de loi C-27, *Loi sur l'embauche des anciens combattants*. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 31 mars 2015. Ainsi, les anciens combattants libérés pour des raisons médicales attribuables à une maladie ou à une blessure liée au service auront préséance sur tout autre bénéficiaire d'un droit de priorité statutaire pendant une période de cinq ans. La période de validité du droit de priorité réglementaire des anciens membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service sera aussi prolongée, passant de deux à cinq ans.

2.53 La *Loi sur l'embauche des anciens combattants* prévoit deux autres mécanismes pour favoriser l'embauche des anciens combattants : une disposition selon laquelle la préférence sera accordée aux anciens combattants pour une période de cinq ans dans le cadre de tout processus de nomination externe annoncé (emplois offerts à toute la population canadienne), et une disposition de mobilité permettant aux anciens combattants et aux membres actuels des FAC de participer à tous les processus de nomination internes annoncés pendant les cinq années suivant leur libération des FAC.

2.54 La CFP collabore étroitement avec le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants afin de s'assurer que les personnes touchées par ces changements sont au fait des nouvelles dispositions. Elle travaille également avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Bureau du Conseil privé et l'École de la fonction publique du Canada pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle loi.

2.55 De plus, des améliorations ont été apportées au Programme d'administration des priorités de la CFP au cours des deux dernières années, notamment au cadre de politiques et au SGIP. Ces améliorations favoriseront encore davantage la présentation de la candidature des membres des FAC libérés pour des raisons médicales ainsi que leur placement.

Tableau 17 : Anciens membres des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada libérés pour des raisons médicales – Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité[a]	249	206	68	105	193
Nominations	154	158	31	43	77

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

(a) Une partie seulement des nouveaux bénéficiaires d'un droit de priorité ont été nommés pendant le même exercice financier. Jusqu'au 1er juillet 2015, la durée du droit de priorité était limitée à deux ans; la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* a étendu à cinq ans le droit de priorité accordé aux membres des Forces armées canadiennes.

Innovation à l'appui de la dotation

2.56 La CFP continue de moderniser ses services de dotation et d'évaluation en étroite collaboration avec les ministères et organismes. Elle continue de créer des lignes directrices, des processus, des outils et des services et d'améliorer ceux qui existent déjà, pour favoriser une mobilisation efficace des chercheurs d'emploi, offrir un soutien aux conseillers en RH et aux gestionnaires, et assurer la qualité des nominations à la fonction publique.

Pratique digne de mention

L'**Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario** a conçu des séances d'information qu'elle présente par vidéoconférence aux candidats présélectionnés dans le cadre de ses processus de nomination externes. Le but de ces séances est de donner aux candidats des renseignements généraux sur l'organisation ainsi que des conseils sur la façon de se préparer à l'évaluation dans le cadre d'un processus de nomination au gouvernement fédéral.

2.57 Les normes de conception universelle des examens font en sorte que, dès le départ, les outils d'évaluation sont conçus et élaborés de manière à rendre les examens accessibles à un large éventail de personnes. En effet, il est préférable pour toutes les personnes évaluées que les examens soient rédigés dans un langage clair et simple qui ne contient pas de formulation inutilement complexe. En outre, les questions sont conçues de manière à réduire l'incidence des obstacles potentiels liés à la mémoire de travail ainsi qu'à la détection et au balayage visuels. Les normes de conception universelle des examens peuvent réduire le besoin de mesures d'adaptation, sans toutefois le supprimer. En 2014-2015, dans le cadre de plusieurs activités auxquelles ont participé plus de 600 intervenants internes et externes, y compris des gestionnaires, des conseillers en RH et des personnes handicapées, la CFP a profité de l'occasion pour accroître la sensibilisation aux normes de conception universelle et à leur incidence sur l'accessibilité.

Les normes de conception universelle des examens favorisent l'accessibilité

Les examens standardisés de la Commission de la fonction publique (CFP) sont élaborés conformément aux normes de conception universelle des examens. En 2010-2011, la CFP a modifié ses tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite de l'Évaluation de langue seconde, de façon à capitaliser sur certains de ces grands principes. Elle a examiné l'incidence de ces changements sur le volume de demandes de mesures d'adaptation, et les résultats préliminaires se sont avérés prometteurs : quelque 500 candidats de moins avaient eu besoin de mesures d'adaptation pour passer ces tests en 2014-2015.

2.58 **Utilisation accrue des tests en ligne pour appuyer les ministères et organismes et réduire les coûts** – Les tests en ligne désignent à la fois les tests en ligne non supervisés (TELNS) de la CFP et les examens en ligne de la CFP qui sont supervisés et administrés dans des installations informatiques désignées, que ce soit dans les bureaux régionaux de la CFP ou d'autres ministères et organismes. En 2014-2015, la CFP a continué d'accroître sa capacité à cet égard, comptant à ce jour plus de 500 installations et près de 1 500 fonctionnaires accrédités au Canada et à l'étranger qui sont qualifiés pour administrer les tests en ligne. L'utilisation des tests en ligne supervisés a augmenté de façon constante ; ces tests représentent maintenant 58 % de tous les examens supervisés que la CFP administre, une hausse de 4 % comparativement à 2013-2014. Le volume de TELNS de la CFP a augmenté de 56 %, passant de 26 765 en 2013-2014 à 41 737 en 2014-2015. Les tests en ligne, qu'ils soient supervisés ou non, représentent maintenant 72 % de tous les examens standardisés de la CFP.

Tableau 18 : Utilisation des examens papier-crayon et des examens en ligne, selon l'exercice financier

Types d'examen	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Examens papier-crayon supervisés	50 888	43 534	29 294	36 546	35 850
Examens en ligne supervisés	35 605	34 449	29 217	42 227	48 908
Examens en ligne non supervisés[a]	10 953	24 164	5 658	26 765	41 737
Total des examens utilisés	97 446	102 147	64 169	105 538	126 495
Pourcentage des examens en ligne	48 %	57 %	54 %	65 %	72 %

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

(a) Ne tient pas compte des tests ministériels administrés à l'aide de la plateforme Fonctionnalité de tests en ligne ni des Tests en ligne non supervisés pour l'examen d'expression écrite en langue seconde.

2.59 **Innovation en matière d'évaluation de la langue seconde** – L'utilisation des tests d'ELS de la CFP est obligatoire pour les nominations aux postes bilingues dans la fonction publique fédérale qui sont assujettis à la LEFP. La CFP déploie continuellement des efforts pour s'assurer que les résultats des tests dressent un portrait fidèle des compétences linguistiques et que le contenu des tests est protégé. En 2013-2014, la CFP a mis en place les tests en ligne obligatoires pour l'ELS. Au moyen de tests générés par ordinateur, la CFP a mis à l'essai de nouvelles questions d'examen dans les tests officiels et continué d'enrichir sa banque de questions. Elle a ainsi pu réduire le niveau d'exposition des questions et protéger le contenu des tests d'ELS.

2.60 En 2014-2015, plus de 92 % des tests d'ELS de la CFP ont été administrés en ligne. Les tests en ligne obligatoires permettent de réduire les risques de sécurité associés à l'envoi, à la réception et à l'entreposage des examens papier-crayon. De plus, ils contribuent à l'atteinte des objectifs du gouvernement du Canada quant à la réduction de la consommation de papier. Ils permettent également de réduire le temps nécessaire à la correction des tests ainsi qu'à la communication des résultats au personnel des RH et aux gestionnaires d'embauche, favorisant ainsi l'efficience globale du processus d'administration des examens.

Projet pilote de tests d'évaluation de langue seconde

Tel qu'il est indiqué dans Destination 2020, la Commission de la fonction publique (CFP), en collaboration avec **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** (TPSGC), a mis à l'essai de nouveaux tests de langue seconde et ainsi donné à plus de 100 employés de TPSGC un aperçu de leurs compétences en langue seconde aux fins de formation. Les tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite étaient offerts en ligne, et le test de compétence orale était administré par téléphone par un évaluateur accrédité. Les commentaires des participants se sont révélés positifs, et la CFP entend élargir l'utilisation de ces tests en 2015-2016.

2.61 **Les tests en ligne non supervisés de la CFP** permettent aux ministères et organismes de cibler les candidats qualifiés dès le début du processus de dotation et d'améliorer la qualité de l'embauche. Ils contribuent également à réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées, leur permettant ainsi de faire leurs examens à la maison, à l'aide de leurs propres technologies d'adaptation. Ces tests constituent une méthode d'évaluation rapide et économique qui, d'une part, permet aux gestionnaires d'embauche de réduire le nombre de postulants à prendre en considération et qui, d'autre part, répond aux attentes des chercheurs d'emploi en accélérant la prise de décision. Ils viennent également appuyer la transition des ministères et organismes vers l'utilisation de plateformes électroniques. Les postulants qui réussissent ces tests sont ensuite invités à compléter leur évaluation en passant des tests semblables dans un environnement supervisé. La CFP offre avis et conseils aux ministères et organismes, notamment en leur indiquant à quelles étapes du processus de sélection il convient d'utiliser les TELNS.

Utilisation fructueuse des tests en ligne non supervisés

Grâce au test en ligne non supervisé (TELNS) de la Commission de la fonction publique, nous avons retenu à la présélection 30 % des postulants, pour une fraction du coût, et le personnel des ressources humaines a été beaucoup moins sollicité qu'au cours des années précédentes. Le taux d'abandon aux tests subséquents était beaucoup plus bas parmi le bassin de postulants qui avaient déjà réussi le TELNS. Ce groupe de candidats a dépassé les attentes à toutes les autres évaluations, et il s'est révélé être de grand calibre. Depuis, j'ai recommandé les TELNS à mes autres clients et collègues dans le domaine des ressources humaines.

Louise Tremblay,
Emploi et Développement social Canada
Février 2015

2.62 Par ailleurs, la CFP offre des tests non supervisés d'autoévaluation des compétences en expression écrite dans la langue seconde, et seule la personne concernée peut en voir les résultats et ainsi évaluer son niveau de compétence avant de présenter une demande d'emploi. En 2014-2015, ces tests ont servi dans plus de 269 processus de dotation visant des postes bilingues et ont été utilisés par 31 888 postulants, ce qui a donné aux postulants une meilleure idée des exigences linguistiques du poste et ainsi permis d'accroître l'efficacité et l'efficience des processus de nomination. Les résultats de cette autoévaluation ne sont pas pris en considération dans le processus de nomination, mais ils fournissent des renseignements utiles aux candidats quant à leur capacité de répondre aux exigences du poste en matière de langues officielles. Tout candidat doit cependant réussir les tests supervisés d'ELS avant d'être nommé à un poste pour lequel le bilinguisme est impératif.

Que pensent les postulants de l'autoévaluation non supervisée de la langue seconde?

En 2014-2015, parmi les 31 888 postulants ayant effectué le test non supervisé d'autoévaluation des compétences en expression écrite dans la langue seconde, 20 815 ont rempli un formulaire de rétroaction pour témoigner de leur expérience. De ce nombre, 87,4 % (18 188) ont indiqué que le test constituait une expérience utile qui leur avait permis de mieux comprendre l'évaluation des candidats dans la fonction publique fédérale.

2.63 En 2014-2015, la CFP a continué d'héberger sur sa plateforme Fonctionnalité de tests en ligne (FTEL) les examens en ligne standardisés d'autres ministères et organismes, incluant le Test d'aptitude et l'Inventaire des traits auto-descriptifs de la personnalité des FAC ainsi que la Batterie de tests d'aptitude au travail policier de la GRC, qui sont utilisés aux fins de recrutement général et de placement. Le tableau 19 montre que le nombre de tests organisationnels administrés au moyen de la FTEL a augmenté de 17 % en 2014-2015. Une telle façon de faire évite aux ministères et organismes d'avoir à créer leur propre infrastructure d'évaluation, en plus de réduire les coûts associés à l'impression et au contrôle des stocks pour les examens papier-crayon traditionnels.

Tableau 19 : Tests ministériels administrés à l'aide de la plateforme Fonctionnalité des tests en ligne (FTEL)

Plateforme FTEL	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tests ministériels	1 239	3 990	17 808	20 857

Source : Système de Fonctionnalité des tests en ligne de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

2.64 En 2014-2015, la CFP a terminé la mise en place de l'Examen d'entrée à la fonction publique (EEFP) grâce à trois nouveaux tests supervisés. L'EEFP est en fait un ensemble de tests en ligne, supervisés et non supervisés, que les gestionnaires d'embauche utilisent pour évaluer les capacités de raisonnement et de jugement nécessaires pour occuper un poste d'agent. Ces tests constituent une solution économique qui permet aux gestionnaires de trouver des personnes hautement qualifiées partout au pays et qui permet de gérer un grand volume de postulants, aux fins de dotation interne et d'embauche externe. Le programme de Recrutement postsecondaire est le premier programme à avoir utilisé l'ensemble complet de tests, mettant à profit les examens non supervisés pour favoriser l'accessibilité des postes et la diversité des candidats ainsi que réduire le coût et la portée de l'évaluation supervisée.

2.65 **Améliorations apportées au Système de ressourcement de la fonction publique** – Le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) est le système de recrutement accessible au moyen du site Web emplois.gc.ca. Conçu pour traiter un grand nombre de demandes d'emploi et faciliter la présélection rapide des postulants en fonction des qualifications requises, ce système continue de faire l'objet de mises à jour régulières afin que tous les Canadiens puissent postuler aux postes ouverts au public. En 2014-2015, le système de dotation interne du gouvernement fédéral, Publiservice, a été fusionné avec le SRFP, offrant ainsi aux fonctionnaires un portail unique pour consulter toutes les possibilités d'emploi de la fonction publique. Cette fusion a également jeté les bases de la mise en œuvre de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*, en permettant aux membres des FAC et aux anciens combattants d'avoir accès aux possibilités d'emploi internes au gouvernement fédéral.

2.66 Outre la fusion des systèmes, les améliorations visaient à simplifier l'expérience de l'utilisateur. La CFP a modernisé sa fonction de soutien pour le personnel des RH en misant sur des ressources en ligne libre-service, notamment des exercices et des renseignements sur la formation, et a instauré une communauté de pratique en ligne. Les améliorations au modèle de soutien et au système reposaient sur les essais faits par les utilisateurs, qui ont notamment évalué la facilité avec laquelle ils pouvaient naviguer dans le système et accomplir les tâches principales.

CHAPITRE 3

Impartialité politique de la fonction publique

Faits saillants

- En 2014-2015, pour voir à la sensibilisation des fonctionnaires quant à leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques, la Commission de la fonction publique (CFP) a continué d'améliorer ses outils et mené des activités de communication avec les ministères et organismes. Elle a notamment réalisé ce qui suit :
  - Lancement de la gamme d'outils sur les activités politiques;
  - Recherche de moyens nouveaux et novateurs pour sensibiliser les fonctionnaires et présentation d'un atelier sur la gamme d'outils concernant les activités politiques destiné aux représentants désignés en matière d'activités politiques des ministères et organismes;
  - Production d'une vidéo d'animation de deux minutes expliquant la procédure à suivre pour demander et obtenir la permission de la CFP avant de tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection;
  - Mise à jour de l'outil d'autoévaluation des activités politiques et du document d'orientation sur la participation à des activités politiques non liées à une candidature (en ligne).
- En 2014-2015, la CFP a reçu 133 demandes de fonctionnaires liées à une permission de candidature. Pour la deuxième année consécutive, elle a ainsi reçu plus de 100 demandes.
- En tout, 46 demandes renvoyaient à une élection fédérale ; de ce nombre, 25 demandes ont été soumises par des fonctionnaires sollicitant la permission de tenter de devenir, ou d'être candidat. Toutes les décisions de la Commission respectaient le délai de 30 jours prescrit par le *Règlement concernant les activités politiques*.

3.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) établit qu'il est dans l'intérêt du Canada de pouvoir compter sur une fonction publique impartiale et axée sur le mérite, et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante.

3.2 La LEFP confère à la Commission de la fonction publique (CFP) des responsabilités précises à cet égard. D'abord et avant tout, il lui appartient de s'assurer que les nominations[16] assujetties à la LEFP sont exemptes de toute influence politique.

3.3 Les dispositions sur les activités politiques énoncées à la partie 7 de la LEFP reconnaissent aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, pourvu que ces activités ne portent pas atteinte ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

3.4 La CFP voit à l'application des dispositions de la LEFP régissant les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. Elle joue plus précisément trois rôles. Premièrement, elle fournit des conseils aux fonctionnaires sur leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques. Deuxièmement, elle décide s'il y a lieu d'accorder à un employé la permission de tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale et, le cas échéant, de prendre un congé sans solde s'y rapportant. Troisièmement, la CFP est investie du pouvoir exclusif de mener des enquêtes relativement aux allégations de participation à des activités politiques irrégulières par des fonctionnaires ou des administrateurs généraux. Si l'enquête permet d'établir qu'il y a eu une activité politique irrégulière, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée[17].

3.5 Le maintien de l'impartialité politique de la fonction publique est une responsabilité qui incombe à tous les fonctionnaires, peu importe leur niveau et leurs fonctions. Les administrateurs généraux jouent un rôle de chef de file à cet égard, du fait qu'ils supervisent le comportement de leurs employés. La CFP, de concert avec d'autres intervenants, joue un rôle crucial pour s'assurer que la fonction publique demeure impartiale.

Impartialité politique en dotation

3.6 Une fonction publique impartiale est caractérisée par des nominations fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique. Les fonctionnaires y exercent leurs fonctions de façon politiquement impartiale et sont perçus comme tels.

3.7 **Influence politique en matière de dotation** – En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en dotation. Les chapitres 3 et 4 du présent rapport contiennent de l'information sur les enquêtes de la CFP, selon l'exercice.

---

[16] Sont exclues les nominations par le gouverneur en conseil, qui sont faites par le gouverneur général sur la recommandation du Conseil privé de la Reine pour le Canada (le Cabinet), de même que les nominations dans les cinq organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés.

[17] Si une allégation d'activité politique irrégulière déposée à l'endroit d'un administrateur général est fondée, la Commission doit faire rapport de ses conclusions au gouverneur en conseil, qui peut destituer l'administrateur général. Cette procédure ne s'applique pas aux administrateurs généraux dont la destitution est expressément régie par une loi du Parlement.

3.8 **Projet de loi C 520 : Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement –** Lors de la réunion du Comité permanent des finances nationales qui s'est tenue le 28 janvier 2015, la CFP a fait valoir ses préoccupations quant au projet de loi d'intérêt privé C-520, Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement, déposé à la Chambre des communes le 3 juin 2013. Le fait qu'aucune disposition de la LEFP n'oblige les candidats à fournir de l'information sur leurs allégeances politiques dans le cadre d'un processus de nomination est essentiel, selon la Commission, pour que les citoyens et les postulants demeurent convaincus de l'impartialité et de l'équité du système de nomination fondé sur le mérite.

3.9 **Disposition sur la mobilité des anciens membres du personnel des cabinets de ministre –** Les ministres nomment eux-mêmes le personnel de leur cabinet, conformément à l'article 128 de la LEFP. L'article 35.2 prévoit qu'une personne ayant travaillé dans un cabinet de ministre pendant au moins trois années consécutives peut, après sa cessation d'emploi à ce titre, participer à tout processus de nomination interne annoncé ouvert aux fonctionnaires fédéraux, pendant une période d'un an. Après cette période d'admissibilité, cette personne continue d'avoir accès aux offres d'emploi externes. La CFP doit établir si les anciens membres du personnel des cabinets de ministre remplissent les critères de mobilité, et fournir aux personnes admissibles un accès électronique aux offres d'emploi internes tout au long de leur période d'admissibilité.

3.10 **Disposition sur la mobilité des personnes ayant occupé certains postes exclus au Bureau du secrétaire du gouverneur général –** Comme dans le cas des anciens membres du personnel des cabinets de ministre, les personnes ayant occupé certains postes exclus au Bureau du secrétaire du gouverneur général (BSGG), suivant l'article 4.1 du *Règlement sur l'emploi au Secrétariat du gouverneur général*, peuvent aussi participer à tout processus de nomination interne annoncé ouvert aux fonctionnaires fédéraux, pendant une période d'un an. Cette disposition s'applique aux personnes qui ont été embauchées après le 23 septembre 2010, qui ont occupé certains postes exclus pendant au moins trois années consécutives et qui ont cessé leur emploi au BSGG.

3.11 Là encore, la CFP confirme si l'ancien employé du BSGG répond aux critères de la disposition sur la mobilité et, dans l'affirmative, donne à l'employé un accès électronique aux offres d'emploi internes pendant sa période d'admissibilité.

3.12 À l'instar de toutes les nominations à la fonction publique, les nominations d'anciens membres du personnel de cabinet ministériel et d'anciens employés du BSGG doivent être fondées sur le mérite.

3.13 Depuis 2006, la CFP a reçu un total de 49 demandes de confirmation d'admissibilité au droit à la mobilité d'anciens membres du personnel des cabinets de ministre. Dans 44 cas, l'admissibilité a été confirmée. En 2014-2015, la CFP a reçu 10 demandes de la sorte. De ce nombre, l'admissibilité a été confirmée dans neuf cas ; pour l'autre cas, la personne avait occupé un poste exclu pendant au moins trois années consécutives, mais n'avait pas cessé son emploi dans un cabinet ministériel. Aucune demande n'a été reçue de la part d'employés du BSGG.

Activités politiques des fonctionnaires

3.14 **Survol des activités politiques** – La CFP veille à l'application des dispositions de la LEFP liées aux activités politiques. Elle donne avis et conseils aux fonctionnaires, ainsi qu'aux ministères et organismes. Elle examine également les demandes de permission de fonctionnaires désireux de tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection. La LEFP ne permet pas à la CFP de déléguer ses pouvoirs en matière d'activités politiques aux administrateurs généraux. De plus, l'exercice du droit de vote constitue la seule activité politique à laquelle les administrateurs généraux peuvent se livrer en vertu de la LEFP.

3.15 Au 31 mars 2015, 231 234[18] fonctionnaires étaient assujettis aux dispositions de la LEFP en matière d'activités politiques. Ce nombre comprend les administrateurs généraux et les employés des ministères et organismes pour lesquels la CFP a le pouvoir d'effectuer des nominations (186 634 fonctionnaires). Ces dispositions régissent cinq[19] autres organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés (les étudiants ne sont inclus que si l'organisation les considère comme des employés), à savoir l'Agence du revenu du Canada, l'Agence Parcs Canada, les Instituts de recherche en santé du Canada, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada et l'Office national du film (44 600 fonctionnaires).

3.16 **Candidature électorale** – Dans le cas d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale (article 114 de la LEFP), le fonctionnaire doit demander et obtenir la permission préalable de la CFP pour tenter de devenir candidat, avant ou pendant la période électorale, ou pour être candidat, avant la période électorale. Il doit aussi demander et obtenir un congé sans solde pour se porter candidat durant la période électorale. S'agissant d'une élection municipale (article 115 de la LEFP), le fonctionnaire doit demander et obtenir la permission préalable de la CFP pour tenter de devenir, ou d'être candidat, avant ou pendant la période électorale.

3.17 La CFP doit recueillir suffisamment de renseignements et disposer d'un délai raisonnable pour examiner chaque demande de candidature au cas par cas. Elle prend en considération des facteurs tels que la nature de l'élection, la nature du travail du fonctionnaire au sein de l'organisation ainsi que le niveau et la visibilité de son poste.

3.18 La CFP n'accorde une permission que si elle est convaincue que le fait de tenter de devenir, ou d'être candidat, ne portera pas atteinte ou ne semblera pas porter atteinte à la capacité du fonctionnaire d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale.

---

[18] Ce nombre comprend les étudiants, mais non les employés occasionnels, car ces derniers ne sont pas assujettis aux dispositions de la LEFP liées aux activités politiques.

[19] Auparavant, cette liste comprenait également le Tribunal de la dotation de la fonction publique, qui fait à présent partie du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs, une organisation pour laquelle la CFP a le pouvoir d'effectuer des nominations.

3.19 Pour accorder à un fonctionnaire la permission de tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection municipale, la CFP peut exiger qu'il soit en congé sans solde avant ou pendant la période électorale et, s'il est élu, qu'il soit en congé sans solde pour la durée du mandat ou qu'il renonce à sa qualité de fonctionnaire. L'engagement à temps plein à une fonction élective à l'échelon municipal hausse le degré d'activité, le profil et la visibilité du fonctionnaire, peu importe son niveau, ce qui fait que la permission est conditionnelle à la prise d'un congé sans solde pendant le mandat à titre d'élu. La permission peut également être conditionnelle au respect de certaines mesures d'ordre opérationnel, par exemple ne pas traiter de dossiers concernant les électeurs ou ne pas être en contact avec des fournisseurs ou entrepreneurs de la municipalité visée.

3.20 Le fonctionnaire qui veut participer à des activités politiques pour tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale doit d'abord en informer la CFP. Si celle-ci est d'avis que de telles activités pourraient hausser la visibilité du fonctionnaire et porter atteinte ou sembler porter atteinte à sa capacité d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale, elle peut accorder une permission conditionnelle à la prise d'un congé sans solde pendant une partie ou la totalité de la durée des activités.

3.21 La personne perd sa qualité de fonctionnaire le jour où elle est élue au terme d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale.

3.22 **Aperçu des demandes –** En 2014-2015, la CFP a reçu 133 nouvelles demandes de fonctionnaires fédéraux liées à une permission de candidature. La CFP a ainsi reçu plus de 100 demandes pour une deuxième année consécutive. Toutes les décisions rendues par la Commission en 2014-2015 respectaient le délai de 30 jours prescrit dans le *Règlement concernant les activités politiques*. Le tableau 20 présente un aperçu de la nature et de l'état de ces demandes.

Tableau 20 : État des demandes (du 1er avril 2014 au 31 mars 2015)

Type d'élection	Reports de 2013-2014 Décisions rendues en 2014-2015	Nouvelles demandes relatives à des candidatures reçues en 2014-2015					
		Permission accordée	Permission accordée précédemment qui s'applique toujours	Permission refusée	Demandes retirées avant l'examen de la CFP	Demandes en attente de l'examen de la CFP	Total Nouvelles demandes de candidatures en 2014-2015
Fédérale	2 (permission accordée)	36[a]	1	1	3	5	46
Provinciale	1 (permission accordée)	16[b]	0	0	1	0	17
Territoriale	0	0	0	0	0	0	0
Municipale	4 (permission accordée)	55[c]	8	0	6[e]	1	70
Total	**7**	**107**	**9[d]**	**1**	**10**	**6**	**133**

Source : Système de suivi interne de la Commission de la fonction publique

(a) Vingt demandes concernaient un congé sans solde comme condition de la permission déjà accordée pour des activités de campagne avant la période électorale.

(b) Neuf demandes concernaient un congé sans solde comme condition de la permission déjà accordée pour des activités de campagne avant la période électorale.

(c) Deux demandes concernaient un congé sans solde comme condition de la permission accordée pour des activités de campagne avant la période électorale pour un poste à temps plein d'élu municipal.

(d) Neuf demandes concernaient l'analyse d'un changement de circonstances pour des fonctionnaires qui avaient déjà obtenu la permission de la CFP. Une demande relative à une élection municipale a entraîné l'ajout d'une condition additionnelle.

(e) Une demande concernait un fonctionnaire qui s'est porté candidat à une élection municipale sans demander ni obtenir la permission de la CFP. Aucune analyse n'a été effectuée pour cette demande puisque le fonctionnaire n'a pas été élu.

3.23 **Élection municipale** – En 2014-2015, des élections municipales à date fixe ont eu lieu dans cinq provinces (Colombie-Britannique, Saskatchewan, Manitoba, Ontario et Île-du-Prince-Édouard) et deux territoires (Nunavut et Territoires du Nord-Ouest). La CFP a également reçu des demandes pour des élections municipales partielles qui se sont tenues dans quatre provinces (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Saskatchewan et Ontario).

3.24 **Demandes de candidature à une élection municipale** – En 2014-2015, la majorité des nouvelles demandes de candidature reçues par la CFP (70 sur 133, soit 53 %) concernaient une élection municipale. Au total, 105 demandes (68 %) ont été présentées par des fonctionnaires qui n'avaient jamais demandé de permission auparavant. La plupart (37 sur 70, soit 53 %) étaient liées à l'élection municipale qui a eu lieu en Ontario le 27 octobre 2014.

3.25 **Élection provinciale ou territoriale** – En 2014-2015, des élections ont eu lieu dans trois provinces (Ontario, Québec et Nouveau-Brunswick). Parmi les 17 demandes reçues, 6 provenaient du Nouveau-Brunswick et 1 concernait l'élection en Ontario. Durant la période visée par le présent rapport, aucune demande n'a été reçue pour l'élection provinciale du 7 avril 2014 au Québec. Les 10 autres demandes reçues sont liées aux élections à date fixe prévues pour 2015 en Saskatchewan et à Terre-Neuve-et-Labrador, de même qu'à l'élection provinciale qui s'est tenue le 5 mai 2015 en Alberta. L'une des demandes visait l'élection à venir du 19 avril 2016 au Manitoba. Il n'y a pas eu d'élection territoriale en 2014-2015.

3.26 **Élection fédérale** – En 2014-2015, la CFP a reçu 46 demandes de candidature à une élection fédérale ; de ce nombre, 25 demandes provenaient de fonctionnaires qui voulaient tenter de devenir, ou être candidat. En outre, 20 demandes visaient une permission qui avait déjà été accordée à des fonctionnaires conditionnellement à la prise d'un congé sans solde pour des activités liées à une campagne avant la période électorale; et une demande visait à ce que la CFP effectue, à la lumière des nouvelles fonctions du fonctionnaire, une analyse relative à une permission déjà accordée.

Activités politiques non liées à une candidature

3.27 Les dispositions de la partie 7 de la LEFP reconnaissent aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, pourvu que ces activités ne portent pas atteinte ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale[20]. Les fonctionnaires n'ont pas besoin d'obtenir la permission de la CFP pour se livrer à des activités politiques non liées à une candidature, comme « toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer » ou « toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant la période électorale ou pour s'y opposer ». Afin de prendre une décision éclairée en la matière, les fonctionnaires doivent examiner leur propre situation de façon à établir si leur participation à une activité politique non liée à une candidature pourrait porter ou sembler porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

3.28 Dans le but de tenir les fonctionnaires informés de leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques, la CFP a mené des activités de communication auprès des ministères et organismes et travaillé en étroite collaboration avec eux. Elle a en outre poursuivi ses projets en vue de la conception de nouveaux outils et de l'amélioration des outils existants.

Sensibilisation et communication

3.29 **Sensibilisation** – Le plus récent Sondage sur la dotation a permis de recueillir des données sur les activités politiques, grâce à des questions axées notamment sur la participation des fonctionnaires à des activités politiques non liées à une candidature, le degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs responsabilités et droits légaux, et la mesure dans laquelle leur organisation les informe à ce propos. Le Sondage a été envoyé aux fonctionnaires des ministères et organismes menant des activités de dotation en vertu de la LEFP et comptant au moins 350 employés au dernier jour de la période de référence, soit du 1er octobre 2012 au 31 décembre 2013. Le Sondage ne s'adressait pas aux cinq organisations dont la loi habilitante prévoit que leurs employés sont uniquement assujettis aux dispositions de la LEFP liées aux activités politiques.

[20] La LEFP limite à l'exercice du droit de vote la participation des administrateurs généraux aux activités politiques.

3.30 En 2014-2015, la CFP a de nouveau analysé les résultats du Sondage et en a dégagé les observations ci-après :

- La proportion de fonctionnaires ayant indiqué qu'ils étaient au courant de leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques est passée de 73 % en 2012 à 75 % en 2013.
- Les gestionnaires et superviseurs ont été plus nombreux que les employés à déclarer être au courant, soit 85 % contre 73 %.
- La proportion de fonctionnaires ayant indiqué que leur organisation les tenait informés de leurs responsabilités et droits légaux a aussi augmenté : de 65 % en 2012, elle est passée à 67 % en 2013.
- La proportion de fonctionnaires ayant participé à des activités politiques non liées à une candidature a quant à elle diminué : elle est passée de 7 % en 2012 à 4 % en 2013.

3.31 La CFP a communiqué aux ministères et organismes les résultats du Sondage sur la dotation concernant la sensibilisation des fonctionnaires à leurs responsabilités et droits légaux à l'égard des activités politiques. Elle offrira par ailleurs un soutien à ceux qui affichaient les taux de sensibilisation les plus faibles.

Sensibilisation des fonctionnaires et participation aux activités politiques, selon le nombre d'années de service

Selon les résultats du plus récent Sondage sur la dotation, plus un fonctionnaire cumule des années de service à la fonction publique fédérale, plus il est susceptible de connaître ses responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques. En effet, 82 % des fonctionnaires comptant 20 ans de service ou plus y sont très sensibilisés, comparativement à 76 % pour 10 à 19 ans de service, 72 % pour 3 à 9 ans, 68 % pour 1 ou 2 ans et 67 % pour moins d'un an.

Les données indiquent également que la participation à des activités politiques non liées à une candidature tend graduellement à diminuer avec l'ancienneté. Par exemple, seulement 3,5 % des fonctionnaires comptant 20 ans de service ou plus ont participé à des activités politiques non liées à une candidature, comparativement à 4 % pour 3 à 19 ans de service, 4,5 % pour 1 ou 2 ans et 5,4 % pour moins d'un an.

3.32 En 2015-2016, la CFP compte aussi mettre l'accent sur les activités de communication à l'intention des nouveaux fonctionnaires possédant moins d'ancienneté à la fonction publique fédérale pour les aider à comprendre leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques.

3.33 **Communication** – Dans son rapport annuel de 2013-2014, la CFP s'est engagée à continuer d'améliorer ses outils et de mener des initiatives de communication avec les ministères et organismes en 2014-2015 pour s'assurer que les fonctionnaires connaissent leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques.

3.34 En 2014-2015, dans le but d'appuyer les ministères et organismes dans leurs activités de communication à l'intention des fonctionnaires à l'égard des activités politiques, la CFP a conçu et mis en ligne la gamme d'outils suivants :

- **Vidéo *Processus relatif à une candidature* :** Produite par la CFP, cette courte vidéo d'animation décrit le processus à suivre pour demander et obtenir la permission de la CFP avant de tenter de devenir, ou d'être candidat à une élection. Cet outil novateur donne un aperçu du processus relatif à une candidature et incite les auditeurs à obtenir plus de renseignements à ce sujet.
- **Jeu questionnaire des activités politiques :** Cet outil interactif en ligne présente 10 questions à choix multiples permettant de tester la mesure dans laquelle les fonctionnaires connaissent leurs responsabilités et droits légaux. Le jeu questionnaire est souvent utilisé dans les séances d'information à l'intention du personnel.
- **Dépliant *Les activités politiques et vous...* :** Ce dépliant, également accessible en ligne, fournit des renseignements sur les activités politiques liées ou non à une candidature. Il peut être utilisé dans les séances d'orientation et ajouté aux trousses d'information à l'intention des nouveaux fonctionnaires.
- **Outil d'autoévaluation des activités politiques :** Cet outil d'autoévaluation en ligne a pour but d'aider les fonctionnaires à prendre une décision éclairée quant à leur participation à des activités politiques non liées à une candidature.
- **Document d'orientation sur la participation à des activités politiques non liées à une candidature :** Ce document de référence comprend des renseignements sur les activités politiques non liées à une candidature. Il complète bien l'Outil d'autoévaluation des activités politiques.
- **Vidéo *Activités politiques : Prenez une décision éclairée!* :** Produite par la CFP, cette vidéo d'animation de deux minutes présente des renseignements sur la participation à des activités politiques pour soutenir un candidat ou un parti politique, ou s'y opposer.
- **Briseur de mythes sur les activités politiques :** Cet outil interactif en ligne vise à informer les fonctionnaires sur leurs responsabilités et droits légaux. Il présente 12 énoncés – mythes ou réalités – suivis d'explications.

Outils sur les activités politiques – statistiques d'utilisation

Dépliant *Les activités politiques et vous...* : Quelque 13 000 dépliants ont été distribués depuis 2010.

Outil d'autoévaluation des activités politiques : L'autoévaluation a été effectuée 1 661 fois en 2014-2015, pour un total de 3 961 fois entre sa mise en ligne, en mars 2013, et le 31 mars 2015.

Jeu-questionnaire des activités politiques : Le jeu-questionnaire a été rempli 249 fois en 2014-2015, pour un total de 5 065 fois entre sa mise en ligne, à l'automne 2012, et le 31 mars 2015.

3.35 En 2014-2015, en vue d'innover pour sensibiliser les fonctionnaires au sein de leur organisation, la CFP a présenté un atelier qui a connu un vif succès. Portant sur la gamme d'outils concernant les activités politiques, il était destiné aux représentants désignés en matière d'activités politiques des ministères et organismes. Tous les participants ont déclaré que l'atelier était pertinent et qu'il leur avait donné l'occasion de parler de pratiques exemplaires concernant l'utilisation des outils dans leur organisation. Par ailleurs, 78 % étaient d'avis que l'atelier leur avait permis de trouver de nouvelles façons d'adapter les outils à leurs besoins.

3.36 Dans le cadre de sa stratégie de communication, la CFP a présenté des exposés à divers intervenants dans le but de favoriser l'utilisation de sa gamme d'outils sur les activités politiques. Cette démarche se poursuivra en 2015-2016.

3.37 La CFP a continué de fournir aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines des renseignements à l'intention des employés à propos des activités politiques, y compris des élections à venir. En outre, la CFP est restée en contact avec les autorités et les associations électorales des provinces et des municipalités pour leur transmettre des renseignements sur les responsabilités et droits légaux des fonctionnaires fédéraux en matière d'activités politiques, renseignements qu'elles pourront utiliser dans leurs publications et leurs sites Web.

3.38 La CFP a également continué de collaborer avec l'École de la fonction publique du Canada (l'École) afin de cerner les renseignements à ajouter ou à modifier dans le programme de cours. En 2014-2015, des renseignements sur les activités politiques ont été ajoutés à deux cours sur les ressources humaines : *Dotation pour spécialistes en dotation* et *Dotation pour adjoints en dotation*. Par ailleurs, les renseignements sur les activités politiques ont été révisés dans un des cours de *Formation sur la délégation de pouvoirs*, ainsi que dans le cours *Orientation à la fonction publique*. À présent, il y a du matériel pédagogique traitant des activités politiques dans 13 cours de l'École. À mesure que l'École revoit son programme de cours, la CFP continuera de collaborer avec elle pour peaufiner son matériel d'apprentissage portant sur les activités politiques.

Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires

3.39 **Pouvoir –** En vertu de la LEFP, la Commission a le pouvoir exclusif de mener une enquête sur toute allégation selon laquelle un fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1), 114(1) à (3) ou 115(1) de la LEFP, c'est-à-dire selon laquelle il s'est livré à une activité politique irrégulière.

3.40 **Approche : activité politique irrégulière liée à une candidature à une élection municipale –** Dans un cas qui présente peu de risques, par exemple si un fonctionnaire ne demande pas la permission avant de se porter candidat à une élection municipale ou ne respecte pas certaines conditions d'une permission déjà accordée, la CFP peut, à la lumière des renseignements dont elle dispose au moment de l'examen, décider de ne pas procéder à une analyse de compétence. Cette approche administrative lui permet d'utiliser ses ressources pour informer et sensibiliser les fonctionnaires sur leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques. Elle n'empêche toutefois pas la CFP de mener enquête sur des allégations d'activité politique irrégulière liée à une candidature à une élection municipale si des renseignements supplémentaires sont portés à son attention.

3.41 En 2014-2015, la CFP a examiné huit dossiers, chacun au cas par cas. Vu les renseignements qui étaient alors disponibles, il a été décidé de ne pas procéder à une analyse de compétence. Néanmoins, les fonctionnaires ont reçu une lettre leur rappelant qu'ils doivent demander la permission chaque fois qu'ils veulent se porter candidats et qu'il leur faut respecter les conditions imposées, le cas échéant.

Tableau 21 : Approche – Activité politique irrégulière concernant une candidature à une élection municipale

Exercice financier	Nombre de dossiers examinés	Dossiers renvoyés pour analyse de compétence	
		Oui	Non
2014-2015	8	0	8
2013-2014	19	3	16
2012-2013	14	0	14
2011-2012	2	0	2
Total	**43**	**3**	**40**

Tableau 22 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des allégations d'activités politiques irrégulières

Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	4
Nombre de demandes reçues en 2014-2015	4
Nombre total de dossiers actifs en 2014-2015	8
Nombre de dossiers traités en 2014-2015	8
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[a]	3
Nombre de dossiers abandonnés après réception d'une demande d'enquête	1
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	0
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	4
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2015	0

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

(a) Dossiers clos pour les raisons suivantes : motifs non raisonnables (3)

3.42 Au total, quatre enquêtes relatives à des allégations d'activité politique irrégulière ont été menées à terme en 2014-2015. Dans tous les cas, les allégations étaient fondées.

Résumé de cas 1 (enquête menée en vertu de l'article 118 de la LEFP)

Activité politique irrégulière : élection municipale – défaut de demander la permission à la Commission avant de tenter de devenir, ou d'être candidat

L'enquête, menée en vertu de l'article 118 de la LEFP, visait à établir si un fonctionnaire avait contrevenu au paragraphe 115(1) de la LEFP en tentant de devenir, ou en étant candidat à une élection municipale avant ou pendant la période électorale, sans avoir préalablement demandé et obtenu la permission de la Commission.

Une demande de permission avait été présentée à la CFP, et avait été accordée. Toutefois, d'après les renseignements obtenus, la CFP était amenée à croire que la personne s'était possiblement livrée à une activité politique irrégulière avant de demander la permission.

Dans le cadre de l'enquête, il a été constaté que, au cours des cinq mois *précédant* la réception de la demande de permission, de nombreuses sources médiatiques ont annoncé la participation du fonctionnaire à l'élection municipale, possiblement à titre de candidat. Dans les années antérieures, l'organisation avait discuté avec le fonctionnaire au sujet de commentaires politiques qu'il avait publiés dans les médias sociaux. Le fonctionnaire a affirmé que les annonces révélant son intention de se porter candidat à l'élection municipale résultaient de fuites médiatiques qui s'étaient produites sans son consentement. Il a ajouté qu'il n'avait pas pris part à des activités liées à sa candidature avant d'avoir la permission de la Commission.

Les éléments de preuve ont permis de démontrer que le fonctionnaire n'avait pas respecté le paragraphe 115(1) de la LEFP en tentant de devenir, ou en étant candidat à une élection municipale avant ou pendant la période électorale, sans avoir préalablement demandé et obtenu la permission de la Commission.

Au terme de l'enquête, la Commission a ordonné la prise des mesures correctives suivantes :

- Une lettre doit être envoyée à l'administrateur général de l'organisation d'attache et au fonctionnaire pour signaler que celui-ci n'a pas respecté le paragraphe 115(1) de la LEFP. La lettre doit demeurer au dossier personnel du fonctionnaire durant deux ans.
- Le fonctionnaire dispose de six mois pour suivre une formation sur les valeurs et l'éthique.
- Le fonctionnaire dispose de six mois pour apprendre à mieux connaître le régime applicable aux activités politiques des fonctionnaires fédéraux et la gamme d'outils connexes qui se trouvent sur le site Web de la CFP.

Résumé de cas 2 (enquête menée en vertu de l'article 118 de la LEFP)

Activité politique irrégulière : activité non liée à une candidature

Menée en vertu de l'article 118 de la LEFP, l'enquête visait à établir si un fonctionnaire occupant un poste de directeur s'était livré à des activités politiques qui avaient porté atteinte, ou avaient semblé porter atteinte, à ses capacités d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale, contrevenant ainsi à l'article 113 de la LEFP. L'enquête a été menée à bien en 2013-2014, mais, la Commission a décidé cette année de publier le résumé du rapport sur son site Web, en application du pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 14 du *Règlement concernant les activités politiques*.

Pour donner suite à une enquête administrative sur les normes professionnelles internes de l'organisation, celle-ci a fait parvenir à la CFP des renseignements selon lesquels le fonctionnaire, en tant que membre de la direction d'une association d'un parti politique, avait utilisé un ordinateur ainsi que le réseau informatique de l'organisation afin d'effectuer du travail pour l'association.

En tant que directeur, le fonctionnaire devait fournir des locaux à bureaux aux personnes travaillant pour l'organisation dans une région. Il avait une certaine visibilité dans le milieu, car la nature de ses fonctions l'amenait parfois à traiter directement avec des propriétaires d'immeubles du secteur privé.

Le fonctionnaire a déclaré qu'il était membre de la direction de l'association depuis un certain nombre d'années et qu'il occupait le poste de secrétaire bénévole de l'association depuis un peu plus de trois ans.

Les éléments de preuve ont permis de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la révision et la traduction de l'ordre du jour des réunions de l'association au moyen des ressources informatiques de l'organisation, de même que l'exercice des fonctions de secrétaire de la direction de l'association, constituaient des activités qu'avait exercées le fonctionnaire pour appuyer un parti politique et un candidat.

De plus, étant donné la nature du travail du fonctionnaire dans l'organisation, le niveau et la visibilité de son poste, la nature des activités politiques exercées par le fonctionnaire, ainsi que le mandat important de l'organisation, les éléments de preuve ont permis de démontrer que les activités politiques du fonctionnaire avaient semblé porter atteinte à sa capacité d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale. Par conséquent, le fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1) de la LEFP.

Le fonctionnaire a pris sa retraite de la fonction publique fédérale au cours de l'enquête.
La Commission a ordonné la prise des mesures correctives suivantes :

- Pour une période de trois ans, le fonctionnaire doit aviser la Commission et obtenir sa permission écrite avant d'accepter un poste ou un emploi au sein de la fonction publique fédérale.

3.43 **Mesures correctives découlant d'enquêtes sur des allégations fondées** – Au terme d'une enquête menée en vertu de l'article 118 de la LEFP, lorsqu'il est établi que le fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1), 114(1), 114(2), 114(3) ou 115(1), la Commission peut prendre les mesures correctives qu'elle juge appropriées, lesquelles sont établies au cas par cas.

3.44 Depuis l'entrée en vigueur de la LEFP en 2005, la Commission a ordonné la prise de diverses mesures correctives, dont le recouvrement de salaire, l'obligation d'assister à des séances de formation, l'obligation d'obtenir l'approbation de la Commission avant de retourner au travail après un congé sans solde ou l'obligation de prendre pareil congé. Dans certains cas, une lettre a été envoyée au fonctionnaire et une copie transmise à l'administrateur général pour être versées au dossier de l'employé.

3.45 Au cours des trois dernières années, la Commission a ordonné la prise des mesures correctives décrites dans le tableau 23, ci-après.

Tableau 23 : Mesures correctives dans les dossiers d'activités politiques irrégulières, au cours des trois derniers exercices financiers[a]

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
Lettre envoyée à l'administrateur général et placée au dossier de l'employé pour une période de deux ans	2	2	2	**6**
Formation sur les valeurs et l'éthique	1	0	1	**2**
Recouvrement de salaire	1	0	0	**1**
Permission de 3 ans[b]	0	1	0	**1**
Envoi du rapport d'enquête et du Rapport de décision à l'administrateur général	0	1	0	**1**
Se familiariser avec le régime des activités politiques dans la fonction publique fédérale par l'entremise du site Web de la CFP et informer la CFP lorsque ceci a été fait	0	0	1	**1**
Fournir une copie des procès-verbaux de toutes les réunions du conseil municipal	0	0	1	**1**

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

(a) Les totaux des mesures correctives ne correspondent pas directement au nombre d'enquêtes fondées puisqu'une enquête peut avoir plusieurs mesures correctives ou encore aucune.

(b) Pour une période donnée, obligation d'obtenir l'autorisation écrite de la Commission avant d'accepter un poste ou un emploi à la fonction publique fédérale.

CHAPITRE 4

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation au moyen d'un examen systématique des diverses parties de ce système.
- Les administrateurs généraux doivent rendre compte à la CFP de l'exercice des pouvoirs de dotation délégués. La CFP constate que le système de dotation fonctionne de manière efficace et qu'il continue de s'améliorer. En 2014-2015, la plupart des ministères et organismes ont réussi à démontrer un niveau de rendement acceptable dans les trois secteurs clés évalués : gestion des droits de priorité, langues officielles dans le processus de nomination et amélioration continue. Une amélioration continue a par ailleurs été observée en ce qui concerne la qualité et le suivi des activités de surveillance.
- Dans environ 93 % des nominations vérifiées cette année, l'organisation concernée était en mesure de démontrer que la personne nommée possédait les qualifications établies pour le poste à doter. Parmi les organisations ayant fait l'objet d'une vérification, six ont pu démontrer, pour toutes les nominations qu'elles avaient effectuées, que la personne nommée possédait les qualifications requises.
- Les résultats des activités de surveillance de la CFP indiquent que les organisations surveillent la gestion des droits de priorité et que toutes les organisations vérifiées ont pris en considération la candidature des bénéficiaires de priorité avant d'effectuer une nomination.
- À la suite d'une vaste consultation et de discussions avec des organisations de petite taille et des micro-organisations, la CFP a revu son approche en matière de vérification de manière à s'adapter à la taille de ces organisations de même qu'au niveau de risque et au contexte qui leur sont propres.
- La majorité des enquêtes que la CFP a menées sur des allégations fondées portait sur des cas de fraude.
- En 2013, un comité d'experts externe a réalisé un examen de la fonction d'enquête de la CFP et formulé des recommandations à cet égard. La CFP continue de faire des progrès en établissant l'ordre de priorité des changements à apporter à la fonction d'enquête selon ces recommandations et en effectuant les changements en tant que tels.
- La CFP continue d'ajuster et d'améliorer son approche en matière de surveillance au fur et à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité s'accroît au sein des ministères et organismes délégataires. Le futur modèle de surveillance devra tenir compte non seulement des changements qui seront apportés au cadre de délégation et de politiques de la CFP, mais aussi de l'évolution du système de dotation et de la capacité des ministères et organismes délégataires. Tous les changements feront ressortir le rôle important que jouent les administrateurs généraux, en partenariat avec la CFP, pour assurer le bon fonctionnement du système de dotation et veiller à son intégrité.

4.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) souligne l'importance de la délégation et de la responsabilisation pour la création d'un environnement souple en matière de dotation. C'est la Commission de la fonction publique (CFP) qui, en définitive, doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation. Les administrateurs généraux, quant à eux, rendent compte à la CFP de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. Ainsi, la réussite globale du système de dotation relève à la fois des administrateurs généraux et de la CFP.

4.2 La CFP continue d'améliorer son approche en matière de surveillance au fur et à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité s'accroît au sein des ministères et organismes délégataires. Pour ce faire, elle s'emploie à élaborer et renouveler le modèle existant et s'engage à réexaminer le modèle de surveillance établi par la suite.

4.3 La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation grâce à son cadre de surveillance de même qu'à son pouvoir de réglementation et à sa fonction d'établissement de politiques. Le cadre de surveillance fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation par un examen systématique des différentes parties de ce système. Trois importants mécanismes de surveillance intégrés composent ce cadre : les examens, les vérifications et les enquêtes.

4.4 La surveillance, qui constitue une source essentielle de renseignements, aide les administrateurs généraux et la CFP à mieux connaître l'état du système de nomination et à mieux comprendre son mode de gestion. Elle permet de cerner les aspects qui nécessitent une intervention afin d'améliorer la gestion et le rendement en matière de dotation, et contribue à améliorer l'état du système de dotation de la fonction publique.

4.5 La CFP mène des vérifications afin de renseigner les administrateurs généraux et le Parlement sur la façon dont les organisations gèrent les pouvoirs de nomination qui leur sont délégués et d'établir si les nominations sont fondées sur le mérite. Les résultats de ces vérifications aident les administrateurs généraux à mieux comprendre les risques en matière de dotation, les mécanismes de contrôle et la gouvernance au sein de leurs organisations respectives. Au besoin, les vérifications contiennent des recommandations visant à aider les organisations à régler les problèmes et à améliorer les pratiques de dotation, en plus de fournir des renseignements sur les problèmes de dotation récurrents. Ainsi, les vérifications contribuent à l'apprentissage ainsi qu'à l'amélioration du rendement à l'échelle du système.

4.6 Les enquêtes permettent à la CFP de protéger le mérite ainsi que l'intégrité des processus de nomination. La CFP mène des enquêtes sur des cas possibles d'erreur, d'omission, de conduite irrégulière, de fraude ou d'influence politique dans les processus de nomination. Afin de préserver l'impartialité politique de la fonction publique, elle mène également des enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires. Lorsque les allégations sont jugées fondées, c'est-à-dire en cas d'activités politiques irrégulières, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée, et notamment procéder à la révocation d'une nomination ou à la destitution d'un fonctionnaire.

4.7 Les résultats intégrés de ces trois mécanismes de surveillance permettent à la CFP de rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation, ainsi que de donner de la rétroaction aux administrateurs généraux et de promouvoir l'apprentissage de pratiques de dotation qui permettent d'améliorer le rendement en dotation. La CFP utilise également ces résultats intégrés pour améliorer son cadre de politiques et les documents d'orientation connexes, et pour soutenir les ministères et organismes délégataires.

4.8 Afin d'améliorer le modèle de surveillance actuel, la CFP, à la suite de vastes consultations et discussions avec des organisations de petite taille et des micro-organisations, a revu son approche en matière de vérification de manière à s'adapter à la taille de ces organisations, de même qu'au niveau de risque et au contexte qui leur sont propres. De plus, la CFP continue de prendre des mesures pour donner suite au rapport présenté par le comité d'experts externe qui a examiné sa fonction d'enquête en 2013.

4.9 Par suite de l'examen de ses cadres de délégation et de politiques, et compte tenu de l'évolution du système de dotation et du renforcement de la capacité au sein des ministères et organismes délégataires au cours des neuf dernières années, la CFP continuera d'améliorer et de renouveler son modèle de surveillance en 2015-2016. L'approche renouvelée entérinera le rôle de la CFP et celui des administrateurs généraux lorsqu'il s'agit de surveiller l'état du système de dotation et d'assurer son intégrité, et permettra une surveillance mieux ciblée des organisations.

Examens

4.10 Les examens, qui représentent le premier mode de surveillance, constituent un moyen essentiel pour les administrateurs généraux de détecter et de corriger rapidement les erreurs, de cerner et d'atténuer les risques ainsi que d'améliorer le rendement en dotation afin d'atteindre les objectifs fixés. Les examens permettent tant aux administrateurs généraux qu'à la CFP d'acquérir de précieuses connaissances sur les activités et les pratiques de dotation au sein de la fonction publique. Par ailleurs, les administrateurs généraux peuvent se fonder sur les examens pour cerner toute source de préoccupation dans leur organisation et ainsi prendre les mesures préventives nécessaires afin d'améliorer continuellement leur propre gestion et leur propre rendement en matière de dotation.

4.11 En 2014-2015, les organisations devaient rendre compte à la CFP en ce qui concerne trois secteurs clés qui présentaient un risque pour l'intégrité globale du système de dotation :

- **Gestion des droits de priorité** – Les organisations devaient examiner l'efficacité de la démarche qu'elles avaient mise en œuvre pour s'assurer que l'autorisation en matière de priorité était obtenue avant le lancement de tout autre processus de nomination, et veiller à ce que les qualifications essentielles et les conditions d'emploi utilisées pour effectuer la nomination soient les mêmes que celles qui avaient été utilisées pour obtenir l'autorisation en matière de priorité.
- **Langues officielles dans le processus de nomination** – La CFP s'attendait à ce que les organisations surveillent l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles* dans la fonction publique et du Règlement connexe ainsi que l'utilisation du délai de confirmation des résultats aux tests d'Évaluation de langue seconde, si nécessaire, et de traiter les cas afin de s'assurer que les délais prescrits ont été respectés.

- **Amélioration continue** – Les organisations devaient améliorer leurs pratiques de gestion et leur rendement dans le domaine de la dotation en prenant des mesures en fonction des résultats des examens, des vérifications et des enquêtes.

4.12 La CFP utilise les renseignements tirés des autoévaluations des organisations de même que les autres renseignements à sa disposition, comme les données sur le temps nécessaire pour inscrire et évaluer les bénéficiaires de priorité, et intègre les résultats de ses vérifications et de ses enquêtes à son évaluation de l'état du système de dotation de la fonction publique.

Tableau 24 : Résultats globaux pour 2014-2015

Indicateurs	% des organisations ayant obtenu le résultat « Atteint »
Surveillance	
- Droits de priorité	90,9 %
- Qualifications en langues officielles dans la dotation	87,1 %
Amélioration continue	
Amélioration continue	95,5 %

4.13 La majorité des organisations ont démontré une amélioration continue, car elles ont pris des mesures en fonction des résultats de leurs activités de surveillance internes, des recommandations découlant des vérifications de la CFP, de la rétroaction des années précédentes et des résultats des enquêtes. Au total, 84 % des organisations ont indiqué avoir un plan de dotation et, de ce nombre, 54 % l'ont mis à jour en 2014-2015 à l'appui de leur orientation future et de leurs objectifs stratégiques.

4.14 Dans l'ensemble, les résultats des examens menés en 2014-2015 indiquent une hausse continue du pourcentage des organisations qui satisfont à chacun des indicateurs. De tels résultats renforcent l'importance des examens pour l'amélioration continue et le maintien de l'efficacité du système de dotation.

Regard vers l'avenir

4.15 Au cours des dernières années, la CFP a constaté que la majeure partie des organisations avaient mis en place les éléments clés d'une gestion efficace de la dotation, et que leur rendement à cet égard s'améliorait continuellement. Compte tenu de l'évolution du système de dotation dans la fonction publique, la CFP reconnaît que ce sont les organisations elles-mêmes qui sont désormais les mieux placées pour détecter et régler rapidement les problèmes de dotation, et s'attendra à ce qu'elles le fassent. Ainsi, pour soutenir les organisations à cet égard, la CFP continuera d'élaborer des outils et de définir des approches qui répondent mieux à leurs besoins variés.

4.16 Afin de permettre aux organisations de continuer d'améliorer leur mode de gestion et leur rendement dans le domaine de la dotation, la CFP leur prêtera davantage assistance sur une base continue et augmentera ses interactions avec elles. En améliorant ses pratiques de gestion de la dotation, chaque organisation contribuera à améliorer le système de dotation dans son ensemble.

Vérifications

4.17 Les vérifications permettent de renseigner les ministères, les organismes et le Parlement sur l'intégrité du système de dotation. Les vérifications de la CFP constituent une partie importante de la rétroaction continue qui permet aux administrateurs généraux de mieux comprendre les risques en matière de dotation, les mécanismes de contrôle et la gouvernance au sein de leur organisation.

4.18 En tout, 63 vérifications d'organisations assujetties à la LEFP ont été effectuées au cours des sept dernières années. Pour avoir une perspective équilibrée de la dotation à la fonction publique fédérale tout au long du cycle de vérification, la CFP vérifie chaque année divers ministères et organismes sélectionnés selon leur taille et les risques décelés.

4.19 Le Plan de vérification 2014-2015, publié dans le Rapport annuel 2013-2014 de la CFP, prévoyait au total 16 vérifications organisationnelles et une vérification de suivi. En 2014-2015, la CFP a réalisé 13 vérifications organisationnelles. L'annexe 4 fournit des renseignements sur les projets de vérification et le plan de travail de la CFP pour 2015-2016. Ces projets tiennent compte de la transition vers le nouveau modèle de surveillance, qui découle de l'examen, par la CFP, de ses lignes directrices et de son cadre de délégation. Les projets mis à jour seront publiés en 2016-2017.

4.20 Les vérifications organisationnelles menées en 2014-2015 font partie intégrante du rapport annuel de la CFP au moment de sa publication. Les rapports de vérification de 2014-2015 portent sur les organisations suivantes :

- Agriculture et Agroalimentaire Canada;
- Patrimoine canadien;
- Citoyenneté et Immigration Canada;
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- Tribunal des anciens combattants (révision et appel);
- Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada;
- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada;
- Commissariat au lobbying du Canada;
- Conseil des produits agricoles du Canada;
- Comité externe d'examen des griefs militaires;
- Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada;
- Condition féminine Canada;
- Agence de développement économique du Canada pour le Sud de l'Ontario.

4.21 **Fiabilité des résultats des examens ou des vérifications internes des organisations** – Dans certains cas, la CFP peut établir la fiabilité des résultats des examens ou des vérifications internes d'une organisation et accepter ceux-ci. En 2014-2015, la CFP a conclu à la fiabilité des résultats de l'exercice de surveillance exhaustive des nominations effectué par Citoyenneté et Immigration Canada. En ce qui a trait aux activités de dotation, la CFP encourage les organisations à réaliser périodiquement une évaluation exhaustive fondée sur le risque, selon les besoins qui leur sont propres.

Pratique digne de mention

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a réalisé un exercice de surveillance exhaustif des nominations afin d'évaluer son cadre et ses pratiques de dotation. Cet exercice était fondé sur un outil d'autoévaluation des activités de dotation, lequel précisait des exigences clés en matière de conformité ainsi que des objectifs et des critères semblables à ceux qu'utilise la CFP pour effectuer des vérifications organisationnelles. Une fois son exercice de surveillance des nominations terminé, CIC a préparé un rapport qui contenait les principales observations de même que des recommandations afin de régler les problèmes cernés. La CFP a conclu que CIC avait pris les mesures qui convenaient à la lumière des problèmes relevés au cours de son exercice de surveillance. Grâce à un tel exercice, il est possible de déterminer ce qui fonctionne bien, de détecter les problèmes qui devraient être corrigés rapidement, de gérer et d'atténuer le risque ainsi que d'améliorer le rendement en dotation.

4.22 **Démarche de vérification des organisations de petite taille et des micro-organisations** – En 2014-2015, la CFP a entrepris de vastes consultations avec les administrateurs généraux d'organisations de petite taille et des micro-organisations sur le renouvellement de sa démarche à leur égard. Compte tenu de la nature, de la taille et de la portée des organisations de petite taille et des micro-organisations, il peut être difficile pour celles-ci de répondre aux exigences de la même manière que les organisations de plus grande taille.

4.23 Les organisations de petite taille et les micro-organisations ont souvent un mandat très spécialisé, disposent de peu d'employés et entreprennent un faible nombre d'activités de nomination. Certaines de ces organisations ont une capacité limitée en matière de ressources humaines, et bon nombre d'entre elles ont recours à des fournisseurs de services externes. Étant donné le petit nombre d'employés auxquels ces organisations peuvent faire appel, il arrive souvent que celles-ci doivent agir rapidement pour doter des postes d'experts essentiels.

4.24 En gardant à l'esprit ces facteurs, et avec la volonté de mieux soutenir les administrateurs généraux des organisations de petite taille et des micro-organisations, la CFP a revu ses attentes à leur égard. Comme mesure immédiate, la CFP a renouvelé sa méthodologie de vérification, dont la portée et la fréquence de ses vérifications, de sorte qu'elle soit adaptée à la taille de ces organisations, de même qu'au niveau de risque et au contexte qui leur sont propres.

4.25 L'approche renouvelée de la CFP en matière de vérification des organisations de petite taille et des micro-organisations, qui a été mise à l'essai en 2014-2015, était axée sur les secteurs de risque les plus fréquemment signalés pour les organisations de cette taille. Les vérifications portaient sur la gestion de la subdélégation et la capacité organisationnelle à l'appui de la dotation, si l'organisation était en mesure de démontrer que les nominations étaient fondées sur le mérite et si la candidature des bénéficiaires de priorité avait été prise en considération avant que des nominations soient effectuées.

Observations en matière de vérification

4.26 Les vérifications ont pour but de déterminer si, d'une part, l'organisation a un cadre, des pratiques et des systèmes adéquats en place pour gérer ses activités de nomination et si, d'autre part, les nominations et les processus de nomination effectués par l'organisation sont conformes aux dispositions de la LEFP, à tout autre instrument législatif ou réglementaire applicable, au Cadre de nomination de la CFP, y compris l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, ainsi qu'à ses propres lignes directrices en matière de nomination.

4.27 Tel qu'il avait été constaté lors des années précédentes, les vérifications menées en 2014-2015 ont permis de conclure que la plupart des éléments clés du cadre de nomination étaient en place et que, dans la majorité des nominations, les organisations avaient démontré que la personne nommée possédait les qualifications établies par l'administrateur général. Cependant, quelques points à améliorer ont été cernés, et ceux-ci sont décrits à la section suivante de façon à favoriser l'apprentissage et l'amélioration continue à l'échelle du système de dotation.

Observations sur les cadres de nomination

4.28 **Subdélégation des pouvoirs de nomination –** L'instrument et le processus de subdélégation doivent être clairs et bien gérés pour que les organisations puissent s'assurer que les gestionnaires d'embauche remplissent les conditions de subdélégation établies par l'administrateur général, qu'ils ont reçu la formation adéquate et qu'ils comprennent parfaitement les pouvoirs qui leur sont délégués. Des mécanismes de contrôle efficaces peuvent contribuer au respect des conditions relatives à la subdélégation des pouvoirs.

4.29 Les vérifications de 2014-2015 ont permis de constater que presque toutes les organisations vérifiées s'étaient dotées d'instruments de subdélégation et avaient établi les conditions que les gestionnaires d'embauche devaient remplir pour exercer les pouvoirs de nomination subdélégués. Comme par les années précédentes, un point à améliorer pour certaines organisations était la mise en œuvre de mécanismes de contrôle se rapportant à la subdélégation.

4.30 Les administrateurs généraux doivent notamment établir les exigences en matière de formation auxquelles les gestionnaires doivent satisfaire avant que des pouvoirs de nomination leur soient subdélégués. Bien que la plupart des organisations aient instauré des mécanismes de contrôle à cet égard, certaines organisations pourraient améliorer leur mise en œuvre, car ces mécanismes ne leur permettaient pas toujours de s'assurer que les gestionnaires avaient suivi la formation requise avant d'être investis de pouvoirs subdélégués.

4.31 La CFP continuera de collaborer avec les ministères et organismes pour les aider à évaluer l'efficacité des mécanismes de contrôle qui encadrent la subdélégation des pouvoirs de nomination.

4.32 **Surveillance –** La surveillance est un processus continu qui permet aux administrateurs généraux d'évaluer le mode de gestion de la dotation et le rendement en la matière quant aux nominations et processus de nomination. Grâce à la surveillance, il est possible de cerner ce qui fonctionne bien, de repérer les problèmes qui devraient être corrigés, de gérer et d'atténuer les risques, ainsi que d'améliorer le rendement en dotation.

4.33 Les vérifications de 2014-2015 ont permis de conclure que toutes les organisations de moyenne et de grande taille avaient mis en œuvre des mécanismes de surveillance, comme des examens des pratiques et des processus de nomination. Grâce à cette surveillance, ces organisations veillaient à ce que l'exercice des pouvoirs délégués et subdélégués ainsi que les décisions de nomination soient conformes aux exigences des lois, des règlements et des lignes directrices. Les organisations ont en outre démontré que les résultats des activités de surveillance avaient été communiqués à la haute direction et que des mesures avaient été prises pour régler les problèmes.

4.34 La CFP reconnaît le rôle important que peut jouer la surveillance continue de la dotation dans la détection et la résolution des problèmes de dotation. À l'avenir, elle continuera d'aider les organisations à surveiller leurs nominations et leur cadre de gestion de la dotation en fonction du contexte et de la capacité qui leur sont propres, tout en réduisant au minimum les exigences auxquelles les organisations délégataires doivent satisfaire pour faire rapport à la CFP.

Observations sur les nominations

4.35 **Mérite –** Pour environ 93 % des nominations vérifiées cette année, les organisations étaient en mesure de démontrer que la personne nommée possédait les qualifications établies par l'administrateur général. Globalement, six des organisations vérifiées cette année ont pu démontrer, dans toutes les nominations qu'elles avaient effectuées, que les personnes nommées possédaient les qualifications requises. Pour ce qui est des autres organisations, le respect du mérite n'avait pas été démontré dans quelques cas. On dit que le respect du mérite n'est pas démontré lorsqu'il n'y a pas suffisamment de renseignements pour établir si tous les critères de mérite utilisés pour la nomination ont été respectés.

4.36 Bien que le respect du mérite ait été démontré dans presque toutes les nominations vérifiées cette année, dans certains cas, il n'avait pas été démontré pour les raisons suivantes : des renseignements étaient manquants, comme la preuve d'études, de sorte que les qualifications essentielles n'avaient pas été entièrement évaluées; les qualifications essentielles avaient été évaluées plusieurs mois après la nomination; les résultats d'évaluation de la langue seconde n'étaient pas valides au moment de la nomination.

4.37 Les vérifications ont permis de conclure que le mérite avait été démontré dans la plupart des cas; cependant, il importe que les résultats de l'évaluation des critères de mérite soient consignés et rendus accessibles afin d'étayer la décision de nomination. Pour aider les ministères et organismes à documenter leurs décisions de nomination, la CFP propose de clarifier les exigences minimales à cet égard au moment du renouvellement du cadre de politiques.

4.38 **Prise en considération des droits de priorité –** La LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* accordent à certaines personnes répondant à des conditions précises un droit de priorité qui leur permet d'être nommées avant tout autre candidat, lorsqu'elles sont jugées qualifiées. Cette année encore, la CFP a vérifié si ces droits étaient respectés et si les attentes énoncées dans ses lignes directrices étaient satisfaites.

4.39 Les vérifications ont permis d'établir si les organisations avaient obtenu une autorisation en matière de priorité avant de procéder à une nomination; si les gestionnaires d'embauche avaient évalué les bénéficiaires de priorité dont la candidature avait été présentée; si les mêmes critères, tels que les qualifications essentielles, les exigences liées au poste et la durée d'emploi, avaient été utilisés pour présenter la demande d'autorisation en matière de priorité et pour effectuer la nomination. De plus, la CFP a cherché à déterminer si les organisations avaient pris en considération la candidature des bénéficiaires de priorité avant de lancer un processus de nomination.

4.40 Il a été conclu que toutes les organisations vérifiées en 2014-2015 avaient pris en considération la candidature des bénéficiaires de priorité avant de procéder à une nomination. C'est la première fois que la CFP constate la pleine conformité dans l'ensemble des nominations vérifiées. Une telle constatation pourrait indiquer que le système fonctionne très bien, c'est-à-dire qu'il y a compréhension et respect des exigences des lois et des lignes directrices. Cependant, les vérifications ont aussi permis de relever des situations particulières où les organisations n'avaient pas demandé d'autorisation en matière de priorité avant de lancer un processus de nomination, par exemple dans le cas de nominations effectuées à partir d'un bassin existant. Il est important que les gestionnaires d'embauche examinent la candidature des bénéficiaires de priorité et demandent une autorisation en matière de priorité le plus rapidement possible, avant de lancer un processus de nomination, pour assurer la prise en compte optimale de la candidature de ces personnes. Compte tenu des conclusions découlant des vérifications, la CFP s'efforcera en 2015-2016 de clarifier ses attentes quant à l'application de cette exigence des lignes directrices.

4.41 Pour quatre organisations, les vérifications ont permis de repérer des différences entre l'énoncé des critères de mérite qui avait été utilisé pour la décision de nomination et celui qui avait servi à la demande d'autorisation en matière de priorité. Les administrateurs généraux devraient continuer de s'assurer que les renseignements utilisés pour obtenir une autorisation en matière de priorité (p. ex. critères de mérite, durée d'emploi) sont les mêmes que ceux qui sont utilisés pour effectuer une nomination à un poste.

4.42 **Renseignements sur les processus de nomination** – Des renseignements inexacts peuvent avoir une incidence sur la décision des postulants potentiels de présenter ou non leur candidature ou sur la décision des personnes qui sont dans la zone de sélection d'exercer ou non leur droit de recours. Dans quatre organisations, les vérifications ont permis de repérer des différences importantes entre les versions anglaise et française de l'énoncé des critères de mérite figurant dans les annonces d'emploi. Les administrateurs généraux devraient continuer de s'assurer que les renseignements relatifs aux nominations sont les mêmes dans les deux langues officielles.

4.43 **Modalités et conditions additionnelles liées à la délégation** – Selon les conclusions d'une vérification, la CFP peut formuler des recommandations pour améliorer les pratiques de dotation de l'organisation et s'assurer que celle-ci se conforme aux exigences des lois, des règlements et des lignes directrices. Par ailleurs, en fonction des problèmes soulevés, la CFP peut prendre d'autres mesures; elle peut notamment collaborer avec l'organisation afin de régler les problèmes, ou lui imposer des modalités et conditions additionnelles.

4.44 Les administrateurs généraux des ministères et organismes vérifiés au cours de cette année ont présenté à la CFP des plans d'action pour donner suite aux recommandations découlant des vérifications, le cas échéant.

4.45 La CFP apporte également un soutien aux ministères et organismes vérifiés en leur fournissant des conseils et une aide continue dans la mise en œuvre de leurs plans d'action. Pour ce faire, elle :

- Élabore des plans d'action clairs et complets à la suite de toute activité de surveillance (p. ex. vérification, enquête, examen);
- Renforce la capacité des organisations dans divers aspects de la gestion de la dotation, comme la surveillance et la présentation de rapports à la haute direction;
- Aide à régler les problèmes récurrents soulevés dans les rapports de surveillance;
- Élabore, précise et met en œuvre un programme de surveillance de la dotation, des outils et d'autres mécanismes de contrôle.

Regard vers l'avenir

4.46 **Évolution des méthodes de vérification** – Au cours de l'année à venir, la CFP élaborera une méthode lui permettant de réaliser une vérification pangouvernementale de la conformité, qui pourrait fournir des renseignements sur le rendement de l'ensemble du système de dotation. La CFP mettra également à jour sa méthodologie de vérification afin d'y intégrer les changements découlant du renouvellement de ses cadres de nomination et de délégation. Grâce notamment à ces mises à jour, les vérifications de la CFP devraient demeurer axées sur les principaux secteurs de risque et favoriser l'amélioration de la dotation à l'échelle du système.

4.47 **Publication des rapports de vérification** – À l'heure actuelle, les rapports de vérification sont publiés en même temps que le rapport annuel de la CFP. Puisque les vérifications sont liées au rapport annuel, qui demeure confidentiel jusqu'à son dépôt au Parlement, les rapports de vérification comme tels doivent aussi être traités comme des documents confidentiels. Cela signifie parfois que certaines organisations ne peuvent donner suite aux recommandations avant le dépôt du rapport annuel. Pour fournir une rétroaction plus rapidement aux organisations et au Parlement et pour appuyer l'amélioration du système de dotation, la CFP explore actuellement de nouvelles méthodes pour la publication des rapports de vérification.

Enquêtes

4.48 La fonction d'enquête joue un rôle important dans l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement. Elle contribue en effet à protéger l'intégrité des nominations et l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.

4.49 **Pouvoirs de la Commission –** En vertu de la partie 5 de la LEFP, la Commission a le pouvoir de mener une enquête sur un processus de nomination, et ce, pour les motifs suivants :

- Article 66 : mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe ;
- Paragraphes 67(1) et 67(2) : pouvoirs de nomination non délégués, erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination interne, à la demande d'un administrateur général ;
- Article 68 : influence politique présumée dans tout type de processus de nomination ;
- Article 69 : fraude présumée dans tout type de processus de nomination.

Activités de communication à la Commission de la fonction publique : cas devant lui être soumis à des fins d'enquête

Dans la seconde moitié de l'exercice 2014-2015, la Commission de la fonction publique (CFP) a organisé 24 séances d'information à l'intention du personnel des ressources humaines. Ces séances portaient sur le type de cas qui devraient lui être soumis à des fins d'enquête. Plus de 315 participants, issus de 35 organisations, ont assisté aux séances, lesquelles ont reçu un accueil favorable.

Ces séances d'information avaient pour but d'aider les organisations à mieux comprendre leurs responsabilités lorsqu'il s'agit de soumettre des cas à la CFP dans certaines circonstances. L'accent a été mis sur le pouvoir exclusif de la CFP d'enquêter sur les processus de nomination externes, de même que sur tout autre processus de nomination pour lequel la CFP a des raisons de croire qu'il y a eu fraude ou influence politique. Pendant ces séances, les observations découlant des enquêtes de la CFP ont également été passées en revue. Les participants ont eu l'occasion d'analyser des scénarios fictifs et de discuter des problèmes qu'ils ont rencontrés au sein de leur organisation.

4.50 **Nombre d'enquêtes –** Comme l'indique le tableau 25, la Direction générale des enquêtes de la CFP a reçu 254 nouvelles demandes d'enquête sur des processus de nomination en 2014-2015. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2013-2014.

Tableau 25 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des processus de nomination[a]

	Article 66 Nominations externes	Paragraphe 67(2) Nominations internes – délégation	Article 68 Influence politique	Article 69 Fraude	Autres articles ou paragraphes de la LEFP[b]	Total
Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	52	6	0	60	1	**119**
Nombre de demandes reçues en 2014-2015	171	4	0	78	1	**254**
Nombre total de dossiers actifs en 2014-2015	223	10	0	138	2	**373**
Nombre de dossiers traités en 2014-2015	194	9	0	89	2	**294**
Nombre de dossiers clos à l'évaluation préliminaire[c]	154	4	0	13	2	**173**
Nombre de dossiers abandonnés	0	0	0	0	0	**0**
Nombre de dossiers réglés grâce à une intervention précoce[d]	2	0	S.O.	S.O.	0	**2**
Nombre d'enquêtes non fondées	26	1	0	22	0	**49**
Nombre d'enquêtes fondées	12	4	0	54	0	**70**
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2015	29	1	0	49	0	**79**

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

(a) Il se peut que certains dossiers soient ouverts en vertu d'un article de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) mais qu'ils fassent ultérieurement l'objet d'une enquête en vertu d'un autre article.

(b) Parmi les autres articles ou paragraphes figurent l'article 17 et les paragraphes 67(1) et 15(3), ainsi que les nominations internes et dossiers qui ne font manifestement pas partie d'une catégorie donnée (autre).

(c) Dossiers clos pour les raisons suivantes : aucun mandat, impossibilité de prendre des mesures correctives ou autres politiques ou considérations réglementaires.

(d) L'intervention précoce ne s'applique qu'aux dossiers visés par les articles 66, 67(1), ou 67(2) de la LEFP.

Enquêtes menées en vertu de pouvoirs précis

4.51 **Article 66 : Processus de nomination externes (mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière) –** La plupart des dossiers d'enquête portaient sur le respect du mérite ou sur une erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe.

4.52 En 2014-2015, il a été établi que 12 dossiers d'enquête étaient fondés au titre de l'article 66. Par ailleurs, il a été établi que 26 dossiers n'étaient pas fondés. Deux cas reposant sur l'article 66 ont été réglés au cours de cette période grâce à une intervention précoce, soit un processus confidentiel entrepris sur une base volontaire qui a pour but de régler les problèmes liés au processus de nomination. Une intervention précoce peut être offerte avant la phase d'enquête (pour les enquêtes menées en vertu de l'article 66 ou des paragraphes 67(1) ou 67(2), selon le cas); un enquêteur de la CFP agit alors à titre de facilitateur pour aider les personnes concernées à trouver une solution satisfaisante pour tous.

4.53 En plus d'offrir une intervention précoce, la CFP encourage le dialogue entre les candidats et les ministères et organismes qui mènent les processus de nomination quand il pourrait y avoir eu erreur ou omission, particulièrement si la nomination n'a pas encore été effectuée. Dans de tels cas, quand l'erreur ou l'omission peut être corrigée, la CFP peut collaborer avec le ministère ou l'organisme et la personne qui a soulevé des préoccupations afin de régler les problèmes et, si possible, d'éviter la tenue d'une enquête.

4.54 **Paragraphe 67(2) : Enquêtes au nom d'une organisation** – En vertu de cette disposition de la LEFP, la CFP continue de mettre son expérience et son expertise au service des ministères et organismes en leur offrant de mener des enquêtes en leur nom lorsque les dossiers relèvent des pouvoirs subdélégués de l'administrateur général, et que c'est à celui-ci qu'il incombait de mener une enquête avant de prendre les mesures correctives nécessaires. Au cours de l'exercice, la CFP a réalisé cinq enquêtes au nom d'autres organisations; dans quatre dossiers, les allégations étaient fondées. Les rapports d'enquête et les mesures correctives recommandées ont été transmis aux administrateurs généraux à des fins de suivi.

Résumé de cas 1 (enquête menée en vertu du paragraphe 67(2) de la LEFP)

Conduite irrégulière : Favoritisme – Adaptation – Choix du processus de nomination et compétence dans les langues officielles – Réévaluation inappropriée

La CFP a relevé des irrégularités alors qu'elle vérifiait un processus de nomination interne non annoncé. L'enquête qui a été menée par la suite, à la demande de l'administrateur général et en vertu du paragraphe 67(2) de la LEFP, avait pour but de déterminer si le gestionnaire d'embauche avait manipulé le processus afin de nommer l'employé dans le cadre du processus de nomination.

L'employé a présenté sa candidature à un processus de nomination interne annoncé visant à doter des postes de groupe et niveau AS-2, et son nom a été placé dans un bassin de candidats qualifiés. L'employé a subi une évaluation de langue seconde pour un processus mené par une autre organisation gouvernementale et obtenu le niveau A au test d'expression écrite. Par conséquent, il ne répondait plus aux exigences linguistiques (niveau B) pour le bassin.

Le gestionnaire d'embauche avait informé l'employé que son nom serait retiré du bassin, puis y serait placé de nouveau quand ce dernier suivrait une formation linguistique et obtiendrait le niveau de compétence requis.

Par la suite, l'employé a passé le test d'expression écrite à plusieurs reprises. Il a finalement obtenu le niveau B et, le même jour, a été nommé pour une période indéterminée à partir du bassin à un poste pour lequel *le bilinguisme était impératif*, et ce, au moyen d'un processus de nomination non annoncé. Une demande de dotation avait été préparée deux semaines avant la nomination; il était alors question de procéder à la nomination bilingue non impérative de l'employé au moyen d'un processus de nomination non annoncé.

Les éléments de preuve ont montré que le gestionnaire s'était conduit de façon irrégulière en décidant de laisser le nom de l'employé dans le bassin de candidats qualifiés, tout en sachant que l'employé ne satisfaisait pas aux exigences du poste en matière de langues officielles, en permettant à l'employé de passer le test d'expression écrite plus d'une fois dans le contexte du processus de nomination et, finalement, en choisissant un processus de nomination non annoncé et en modifiant les exigences linguistiques pour pouvoir nommer l'employé.

Bien que l'administrateur général ait le pouvoir de prendre des mesures correctives en vertu du paragraphe 67(2) de la LEFP, la CFP a recommandé plusieurs mesures correctives, notamment :

- Que le gestionnaire d'embauche suive une formation sur les valeurs, l'éthique et la dotation;
- Que les pouvoirs de nomination subdélégués et pouvoirs connexes du gestionnaire d'embauche soient suspendus, jusqu'à ce que celui-ci ait terminé la formation susmentionnée.

4.55 **Article 68 : Influence politique** – Cet article de la LEFP confère à la Commission le pouvoir de faire enquête sur des allégations d'influence politique dans un processus de nomination. Ces enquêtes visent à favoriser le respect de l'impartialité politique du système de dotation. En 2014-2015, aucune enquête sur des allégations d'influence politique dans un processus de nomination n'a été menée.

4.56 **Article 69 : Fraude** – En tout, 76 enquêtes ont été menées durant la période visée : les allégations étaient fondées dans 54 d'entre elles (71 %), et non fondées dans les 22 autres (29 %). Le nombre d'enquêtes sur des cas de fraude cette année a connu une hausse par rapport à l'an dernier. Cette hausse peut être attribuable aux activités de communication que la CFP a menées auprès des ministères et organismes pour présenter les motifs d'enquête et accroître la sensibilisation en général. De plus, de nombreuses enquêtes effectuées en vertu de l'article 69 et menées à terme au cours de l'exercice découlent d'enquêtes demandées et entreprises en 2013-2014. Cette année-là, les activités de dotation avaient repris de la vigueur après la diminution générale observée à la suite de l'examen des dépenses de 2012.

4.57 Comme c'était le cas dans les exercices précédents, les types de fraude à l'enquête concernaient notamment des personnes ayant triché ou copié des réponses lors d'une évaluation, ou omis de divulguer l'existence de relations personnelles dans le cadre d'un processus de nomination. En outre, le fait que des candidats avaient présenté de faux diplômes ou titres professionnels, ou falsifié ou modifié des documents, comme les résultats aux examens linguistiques, demeurait une source de préoccupation.

4.58 En 2014-2015, le nombre d'allégations de fraude est demeuré faible (78) compte tenu du fait que plus de 83 000 activités de dotation ont été menées dans la fonction publique fédérale. Seule la Commission a le pouvoir de faire enquête sur des cas de fraude dans un processus de nomination. La Commission s'attend à ce qu'un ministère ou un organisme qui a de bonnes raisons de croire qu'une fraude a été commise dans un processus de nomination fasse part de la situation à la Direction générale des enquêtes, même lorsque le processus n'a donné lieu à aucune nomination. Cette procédure permet à la Commission de veiller à l'intégrité globale du système de dotation.

Résumé de cas 2 (enquête menée en vertu de l'article 69 de la LEFP)

Fraude : Tricherie pendant un examen à faire à la maison ; collaboration entre six personnes afin d'aider l'employé

Cette enquête, menée en vertu de l'article 69 de la LEFP, visait à déterminer si un employé bénéficiant d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire avait triché pendant un examen à faire à la maison dans le cadre d'un processus de nomination externe annoncé pour un poste de CR-4, de même qu'à déterminer si neuf amis et connaissances de l'employé en question, qui travaillaient aussi à la fonction publique fédérale, soit dans des postes de soutien, des postes professionnels ou des postes de gestion, l'avaient aidé à tricher.

L'employé avait été invité à passer un examen en format électronique à la maison. Il a fait l'examen dans son bureau en utilisant son compte courriel du bureau, et attesté par écrit qu'il avait fait l'examen sans consulter d'autres personnes ni avoir demandé d'aide.

L'organisation s'est doutée que la réponse que l'employé avait donnée à l'une des questions n'était pas la sienne parce que différentes couleurs et polices de caractères avaient été utilisées, que la réponse semblait contenir des conseils d'une personne à une autre sur la façon de répondre à la question d'examen, et qu'il était fait allusion à l'employé à la troisième personne.

Pendant l'enquête, l'employé a reconnu qu'il avait consulté d'autres personnes et reçu de l'aide de leur part. L'employé a transmis l'examen au « leader », lequel avait coordonné les réponses avec les autres personnes du groupe et répondu à quelques questions. En outre, selon certains courriels qui ont été récupérés, des conversations téléphoniques ont aussi eu lieu entre le leader et une autre personne du groupe pendant l'examen.

Le leader a envoyé un courriel au candidat et à certains membres du groupe afin de les prévenir de la réponse incriminante qui avait été donnée pour l'une des questions et qui les associait à la fraude.

Selon les éléments de preuve, peu de temps après la période d'examen, l'employé a tenté, en vain, de récupérer le courriel contenant ses réponses à l'examen.

Les éléments de preuve ont démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'employé avait commis une fraude au sens de l'article 69 de la LEFP en consultant d'autres personnes et en recevant de l'aide de celles-ci pendant qu'il faisait un examen pour un processus de nomination externe, alors qu'aucune aide n'était permise. Les éléments de preuve ont aussi montré que six des neuf personnes avaient commis une fraude en aidant l'employé pendant l'examen écrit.

Enfin, d'après les éléments de preuve, les trois autres personnes n'ont pas commis de fraude.

Après l'enquête, la Commission a ordonné la prise des mesures correctives suivantes à l'égard de l'employé :

- La candidature de l'employé doit être éliminée du processus de nomination;
- Pour une période de trois ans, l'employé devra aviser la Commission ou obtenir sa permission par écrit avant d'accepter un poste dans la fonction publique fédérale;
- L'employé doit suivre un cours sur les valeurs et l'éthique, au travail, dans un environnement supervisé, puis en discuter avec son directeur général;
- L'employé ne doit exercer aucune fonction liée à la dotation dans la fonction publique fédérale pendant une période d'un an.

Des mesures correctives ont également été ordonnées au cas par cas à l'égard des six personnes qui ont été trouvées coupables de fraude dans le cadre de cette enquête.

Résumé de cas 3 (enquête menée en vertu de l'article 69 de la LEFP)

Fraude : Fausses déclarations à propos de l'expérience et des titres de compétence

Cette enquête, menée en vertu de l'article 69 de la LEFP, visait à déterminer si un employé avait commis une fraude dans cinq processus de nomination distincts, dont un au niveau de directeur, en fournissant de faux renseignements concernant son expérience et en indiquant, dans sa demande d'emploi, qu'il avait occupé des postes nécessitant un permis de pratique, qu'il possédait un titre professionnel et qu'il était titulaire d'une maîtrise dans un domaine lié à son titre professionnel, alors que ce n'était pas le cas.

Dans le cadre du processus de nomination au niveau de directeur, un des membres du comité de sélection a commencé à avoir des doutes à l'égard des renseignements sur l'expérience et les attestations que l'employé avait fournis dans sa demande et ceux qui figuraient dans son bloc signature et ses cartes professionnelles. Des préoccupations ont également été soulevées quant à des renseignements contradictoires se trouvant dans les différents *curriculum vitæ* présentés par l'employé au sujet des tâches accomplies pour certains postes et des dates connexes.

L'enquête a permis de découvrir, grâce à des entrevues avec d'anciens employeurs, que celui-ci avait fourni de faux renseignements à propos de plusieurs expériences de travail. L'enquêteur a également communiqué avec les deux associations professionnelles provinciales en cause et a ainsi pu confirmer que l'employé ne possédait pas le titre professionnel exigé. Des discussions avec l'institut professionnel ont également permis d'apprendre que l'employé n'avait pas obtenu de titre professionnel.

L'employé a nié savoir que le titre professionnel était réservé à ceux qui répondaient aux exigences des associations professionnelles pertinentes et qui étaient membres de celles-ci.

Les éléments de preuve ont démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'employé avait commis une fraude dans les cinq processus de nomination en fournissant de faux renseignements sur ses titres de compétence, de même qu'en communiquant de faux renseignements concernant son expérience de travail dans trois de ces processus.

La Commission a ordonné la prise des mesures correctives suivantes à l'égard de l'employé :

- La nomination de l'employé sera révoquée ;
- Pour une période de trois ans, l'employé devra aviser la Commission ou obtenir sa permission par écrit avant d'accepter un poste dans la fonction publique fédérale ;
- Un résumé de l'enquête doit être envoyé à chacun des organismes d'accréditation professionnelle de même qu'à l'institut professionnel.

4.59 **Mesures correctives découlant d'enquêtes fondées** – Lorsque les préoccupations sur lesquelles portent les enquêtes menées en vertu de la LEFP sont fondées, la Commission peut prendre les mesures correctives qu'elle estime indiquées, y compris la révocation de la nomination. Ces mesures sont définies au cas par cas. Parmi les mesures correctives prises depuis l'entrée en vigueur de la LEFP, mentionnons les suivantes : révocation de la nomination, reprise de l'évaluation, formation obligatoire, retrait des pouvoirs de dotation subdélégués, et obligation de demander la permission à la Commission avant d'accepter un poste à la fonction publique fédérale pendant une période déterminée.

4.60 En 2014-2015, les mesures correctives prises à la suite d'enquêtes fondées ont donné lieu à la révocation de six nominations. Par ailleurs, certaines personnes se sont vu imposer l'obligation de demander la permission à la CFP avant d'accepter un emploi à la fonction publique fédérale, pour des périodes allant d'un an à trois ans. Des gestionnaires et des employés ont dû suivre des séances de formation suivies d'une discussion avec leur superviseur, notamment sur les valeurs et l'éthique ; des candidatures ont été retirées ou des évaluations ont dû être reprises. Dans un cas, la candidature d'une personne a été retirée du répertoire du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Dans un autre, il a été ordonné qu'un résumé de l'enquête soit envoyé aux associations professionnelles en cause.

4.61 Le tableau 26 montre la répartition des mesures correctives imposées par la Commission au cours des trois derniers exercices.

Tableau 26 : Mesures correctives imposées suite à des enquêtes fondées relatives à des processus de nomination, au cours des trois derniers exercices financiers[a]

Mesures correctives	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
Révocation de la nomination	9	5	6	**20**
Nomination à un autre poste en vertu de l'article 73[b]	1	2	0	**3**
Retrait de la candidature du processus	1	1	5	**7**
Reprise de l'évaluation	2	1	3	**6**
Invalidation des résultats de l'examen	1	0	0	**1**
Retrait des pouvoirs de nomination subdélégués (jusqu'à la réussite d'une formation)	0	0	2	**2**
Ne peut exercer aucune fonction en matière de dotation pendant 1 an	0	0	5	**5**
Ne peut exercer aucune fonction en matière de dotation pendant 2 ans	0	0	1	**1**
Ne peut exercer aucune fonction en matière de dotation pendant 3 ans	1	0	0	**1**
Ne peut exercer aucune fonction en matière de dotation pendant 5 ans	1	0	0	**1**
Aucun pouvoir de nomination ou pouvoir connexe ne doit être subdélégué pendant 1 an	0	0	1	**1**
Aucun pouvoir de nomination ou pouvoir connexe ne doit être subdélégué pendant 2 ans	0	1	1	**2**
Aucun pouvoir de nomination ou pouvoir connexe ne doit être subdélégué pendant 3 ans	3	0	5	**8**
Aucun pouvoir de nomination ou pouvoir connexe ne doit être subdélégué pendant 5 ans	1	0	0	**1**
Permission de 1 an[c]	6	5	20	**31**
Permission de 2 ans[c]	0	0	7	**7**
Permission de 3 ans[c]	15	3	20	**38**
Permission de 4 ans[c]	1	0	0	**1**
Formation en dotation	8	4	10	**22**
Formation sur les valeurs et l'éthique[d]	13	5	35	**53**
Formation sur le réaménagement des effectifs	2	0	0	**2**
Envoi du rapport d'enquête et du Rapport de décision à la Gendarmerie royale du Canada (article 133 de la LEFP)	4	0	5	**9**
Envoi du rapport d'enquête et du Rapport de décision à l'administrateur général	3	3	18	**24**
Ne peut se servir de l'Exercice de simulation pour gestion intermédiaire 757	0	1	0	**1**
Retrait du programme fédéral d'expérience de travail étudiant	0	0	1	**1**
Résumé d'enquête envoyé à l'organisation professionnelle	0	0	3	**3**

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique.

(a) Les totaux des mesures correctives ne correspondent pas directement au nombre d'enquêtes fondées puisqu'une enquête peut avoir plusieurs mesures correctives ou encore aucune.

(b) L'article 73 prévoit qu'une personne peut, en cas de révocation de sa nomination en vertu de l'un des articles 66 à 69, être nommée à un autre poste pour lequel elle possède les qualifications essentielles.

(c) Pour une période donnée, obligation d'obtenir l'autorisation écrite de la Commission avant d'accepter un poste ou un emploi à la fonction publique fédérale.

(d) En 2014-2015 une nouvelle exigence a été ajoutée à cette mesure corrective, soit que la personne en question doit avoir une discussion avec un membre du cadre de gestion à la suite de la formation pour s'assurer que la formation a été bien comprise.

4.62 **Divulgation des résumés de rapports d'enquête** – Aux termes de l'article 19 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 14 du *Règlement concernant les activités politiques*, la CFP peut communiquer des renseignements personnels obtenus au cours d'une enquête si elle estime que des raisons d'intérêt public l'emportent sur la protection de la vie privée de la personne concernée. La CFP publie des résumés anonymes et non anonymes de certaines enquêtes sur son site Web périodiquement en cours d'année. Bien qu'il n'y ait pas de délai précis pour la publication d'un résumé anonyme, ces résumés non anonymes sont publiés pour une période déterminée, à la discrétion de la Commission.

4.63 **Comité d'experts externe** – Comme il a été signalé en 2013-2014, un comité d'experts externe chargé d'examiner la fonction d'enquête de la CFP a observé que, dans l'ensemble, celle-ci accomplissait son mandat de manière efficace, que les organisations appréciaient son travail et qu'elle exerçait ses activités avec compétence et diligence. Une réponse et un plan d'action de la direction ont été élaborés à la suite des recommandations du comité d'experts externe, recommandations dont la portée et la complexité variaient.

4.64 Il a notamment été recommandé à la CFP d'améliorer la convivialité et la pertinence générale du site Web de la Direction générale des enquêtes (DGE). En consultation avec les personnes-ressources de la DGE, la CFP a élaboré du nouveau contenu Web sur la fonction d'enquête et cherche maintenant des moyens plus efficaces de présenter l'information en ligne. Les améliorations (révision de la mise en page du site et ajout de renseignements plus complets sur le processus d'enquête, entre autres) devraient accroître la transparence, faciliter le travail des organisations et permettre une meilleure compréhension des enquêtes menées par la CFP. En outre, le comité d'experts a recommandé que le site Web contienne des outils de travail et des documents d'orientation pertinents à l'intention des personnes touchées par une enquête. Les mises à jour apportées au site Web ont permis d'y intégrer des outils de travail faisant appel à divers médias, de même que des documents d'orientation destinés aux personnes touchées par une enquête.

4.65 Le comité d'experts externe a demandé à la CFP d'examiner la gamme complète des mesures correctives à sa disposition en tenant compte de l'incidence que de telles mesures peuvent avoir sur les personnes et sur l'intégrité du système. Ainsi, la CFP a réalisé un examen exhaustif des mesures correctives actuelles et antérieures, et tiendra des consultations au sein de la CFP et auprès des organisations en 2015-2016.

4.66 Comme il a été recommandé à la CFP de mener ses enquêtes le plus rapidement possible, la DGE s'est engagée à réduire de 10 % le temps nécessaire à une enquête. Par exemple, il est possible d'accélérer les enquêtes sur les cas de fraude lorsque la personne admet le comportement frauduleux. La CFP a également délégué son pouvoir d'ordonner la prise de mesures correctives dans les cas présentant un risque faible.

4.67 Le comité d'experts externe a également recommandé à la CFP d'établir un programme de formation et de perfectionnement structuré pour les nouveaux employés du secteur des enquêtes ainsi qu'un programme de perfectionnement professionnel pour le personnel déjà en place. La CFP fournit une formation sur mesure aux enquêteurs et aux autres employés pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

Principales réalisations à la suite de l'examen mené par le comité d'experts externe

Voici d'autres réalisations importantes faisant suite à l'examen par le comité d'experts externe :

- Délai de traitement réduit lorsqu'il s'agit d'établir si la Commission de la fonction publique (CFP) a compétence pour mener une enquête ;
- Modification du ton de certaines communications et utilisation d'un langage clair, de manière à mieux répondre aux besoins des destinataires ;
- Élaboration de diagrammes de processus décrivant chaque étape d'une enquête et leur affichage sur le site Web de la CFP ;
- Consolidation des pratiques et procédures quant à la délivrance d'assignations à témoigner et établissement de rapports internes réguliers à propos de leur utilisation.

Regard vers l'avenir

4.68 En 2015-2016, la CFP s'efforcera également de nouer des relations avec des organisations ayant un mandat d'enquête semblable afin de mettre en commun l'expertise et les pratiques exemplaires. Cette idée revenait dans plusieurs recommandations du comité d'experts. Parmi les sujets de discussion, notons les mesures d'assurance de la qualité, l'efficience dans les procédures et les pratiques, les mesures correctives et la formation destinée aux enquêteurs. En outre, la CFP continuera d'examiner et d'appliquer de bonnes pratiques en matière de protection de la vie privée et de divulgation des renseignements personnels dans le contexte d'une enquête. La CFP veillera également à ce que ses activités et ses outils d'enquête demeurent harmonisés avec ses autres initiatives et activités.

ANNEXES

Annexe 1

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Objectifs, portée et méthodologie de l'évaluation

L'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) a plusieurs objectifs complémentaires :

- Permettre aux organisations d'améliorer leurs processus et résultats liés aux ressources humaines (RH) en mesurant les progrès réalisés au regard des objectifs du CRGD, et en leur fournissant des orientations et des commentaires détaillés tout au long de l'année ;
- Parallèlement aux autres activités de surveillance de la Commission de la fonction publique (CFP), par exemple les vérifications et les enquêtes, effectuer une évaluation globale annuelle du fonctionnement du système de dotation de la fonction publique et en présenter les résultats au Parlement ;
- Contribuer aux évaluations réalisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Cadre de responsabilisation de gestion, ou CRG).

En 2014-2015, la CFP a effectué 59 évaluations du rendement en dotation auprès de 74 organisations[21]. Son évaluation du rendement du système de dotation de la fonction publique repose sur les résultats obtenus par 53 organisations de petite, moyenne ou grande taille[22]. Les résultats de l'évaluation des organisations qui comptent moins de 100 employés ne sont pas présentés, car ces organisations représentent 0,5 % de l'effectif de la fonction publique assujetti à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) et leurs activités de dotation représentent 0,5 % de l'ensemble de ce type d'activités.

La CFP utilise deux sources d'information distinctes pour effectuer ces évaluations. Les administrateurs généraux présentent le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), qui consiste en une autoévaluation où ils sont appelés à faire état du rendement de leur organisation et à fournir la documentation à l'appui des progrès réalisés sur les points définis par la CFP. De plus, la CFP produit et analyse l'information à sa disposition (p. ex. les données relatives aux délais d'inscription et d'évaluation des bénéficiaires de priorité présentés aux postes vacants) et intègre les résultats de ses vérifications et de ses enquêtes à son évaluation du rendement.

---

[21] En 2014-2015, 74 IDRN étaient en vigueur entre la CFP et les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Quinze organisations n'ont pas été évaluées du fait qu'elles faisaient l'objet d'une vérification de la CFP, ce qui porte le nombre total de ministères et d'organismes évalués à 59.

[22] De ces 53 organisations, 21 sont « de grande taille » (plus de 2 000 employés) et représentent 90 % de l'effectif assujetti à la LEFP. Parmi les autres organisations, 16 sont « de taille moyenne » (de 500 à 1 999 employés) et 16 sont « de petite taille » (de 100 à 499 employés).

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Résultat stratégique	**Une fonction publique impartiale sur le plan politique et un système de dotation fondé sur le mérite qui reflète les valeurs et les attentes énoncées dans la LEFP et qui répond aux besoins organisationnels**		
Résultat escompté	**Les administrateurs généraux et les organisations disposent d'un cadre de gestion de la dotation qui assure la subdélégation efficace des pouvoirs de dotation et la surveillance active des décisions et des risques en matière de dotation, en plus de permettre de prendre des mesures pour l'amélioration continue de la gestion et du rendement en matière de dotation**		
Éléments	Gouvernance et infrastructure de dotation	Planification de la dotation	Surveillance
Indicateurs	**1. Subdélégation des pouvoirs de dotation** › Il existe un instrument de subdélégation qui consigne les modalités et auquel tous les employés ont accès. › Les pratiques en place permettent de s'assurer que le personnel des ressources humaines connaît le nom de tous les gestionnaires subdélégataires. **2. Soutien aux gestionnaires subdélégataires** › Les gestionnaires subdélégataires ont des connaissances à jour, ont accès à l'information et aux outils nécessaires et peuvent faire appel à un conseiller en RH dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont subdélégués. › Les conseillers en dotation bénéficient d'un apprentissage et d'un perfectionnement continus.	**3. Plans et stratégies en matière de dotation** › L'organisation a établi des plans et des stratégies de dotation qui sont mesurables, approuvés et communiqués aux employés. › Chaque année, l'administrateur général examine et met à jour les plans et les stratégies de dotation.	**4. Décisions en matière de dotation** › L'organisation surveille activement les décisions prises en matière de dotation pour s'assurer du respect de l'instrument de subdélégation, des exigences légales et des lignes directrices de la CFP et de l'organisation, et fait état des résultats à la haute direction. **5. Principaux risques en matière de dotation** › L'organisation surveille les risques en matière de dotation qui ont été cernés et fait état des résultats à la haute direction. › L'organisation surveille les processus de nomination suivants et fait état des résultats à la haute direction : › les nominations intérimaires de plus de 12 mois ; › les nominations d'employés occasionnels à des postes de durée déterminée ou de durée indéterminée découlant de processus non annoncés ; › les nominations à des postes du groupe EX découlant de processus non annoncés. › Chaque année, l'organisation s'assure de l'exactitude et de l'exhaustivité des dossiers de dotation et fait état des résultats à la haute direction.

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation *(suite)*

Une fonction publique impartiale sur le plan politique et un système de dotation fondé sur le mérite qui reflète les valeurs et les attentes énoncées dans la LEFP et qui répond aux besoins organisationnels

Les administrateurs généraux et les organisations disposent d'un cadre de gestion de la dotation qui assure la subdélégation efficace des pouvoirs de dotation et la surveillance active des décisions et des risques en matière de dotation, en plus de permettre de prendre des mesures pour l'amélioration continue de la gestion et du rendement en matière de dotation

Surveillance *(suite)*	Amélioration continue	Activités politiques
6. Réalisation des plans et des stratégies de dotation › L'organisation s'emploie activement à surveiller et à analyser les résultats associés à ses plans et stratégies de dotation, et fait état de tout écart à la haute direction. **7. Droits de priorité** › L'organisation surveille le respect des droits de priorité. **8. Qualifications en matière de langues officielles dans le cadre de la dotation** › L'organisation surveille l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles* dans la fonction publique et du règlement connexe, ainsi que le recours à la période de confirmation de l'Évaluation de la langue seconde, au besoin. **9. Enquêtes sur des questions de dotation** › L'organisation surveille la réalisation d'enquêtes internes et la mise en œuvre de mesures correctives par suite des enquêtes internes et des enquêtes de la CFP. **10. Résultats des sondages** › L'organisation analyse les résultats des sondages en matière de dotation.	**11. Amélioration continue** › L'organisation améliore sa gestion et son rendement en matière de dotation en prenant des mesures en fonction des résultats de ses activités de surveillance, de ses vérifications et de ses enquêtes internes ainsi que des vérifications et des enquêtes de la CFP et des commentaires d'autres sources, et rend compte des résultats à l'administrateur général.	**12. Sensibilisation des employés à l'égard de leurs responsabilités et droits légaux en matière d'activités politiques** › En matière d'activités politiques, les employés sont au courant de leurs responsabilités et droits légaux en tant que fonctionnaires.

Annexe 2

Renseignements sur les tableaux statistiques

Des données plus détaillées sur le rapport annuel de la Commission de la fonction publique (CFP) sont accessibles sur le site Web de la CFP.

Les chiffres ayant été arrondis dans le présent rapport annuel, leur somme pourrait ne pas correspondre aux totaux.

Activités d'embauche et de dotation

Les activités d'embauche comprennent les nominations externes à des postes de durée déterminée ou indéterminée à la fonction publique, l'embauche de personnes à titre d'employés occasionnels aux termes du paragraphe 50(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et l'embauche d'étudiants en vertu du *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants*. Les nominations externes à des postes de durée déterminée ou indéterminée à la fonction publique comprennent les nominations de personnes du grand public, y compris les anciens employés occasionnels, les étudiants et les employés d'organisations gouvernementales non assujetties à la LEFP.

Les activités d'embauche et de dotation comprennent les nominations à la fonction publique ainsi que les promotions, les déplacements latéraux et régressifs et les nominations intérimaires de fonctionnaires occupant un poste pour une durée déterminée ou indéterminée. Les mutations de fonctionnaires au sein des organisations assujetties à la LEFP, ou entre elles, constituent des déplacements latéraux ou régressifs.

Les données sur les activités d'embauche et de dotation sont tirées du fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Ce fichier provient du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). La CFP a élaboré une série d'algorithmes permettant de produire le registre officiel des activités d'embauche et de dotation à la fonction publique fédérale, d'après les dossiers de rémunération soumis par les organisations. Les données relatives au recrutement effectué dans le cadre de l'initiative de recrutement de leaders en politiques et du Programme de recrutement postsecondaire concernent les personnes qui ont postulé à ces programmes au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) de la CFP au cours des deux derniers exercices financiers, et pour lesquelles une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel.

Effectif

Les données sur l'effectif visent les fonctionnaires actifs des organisations visées par le pouvoir de nomination exclusif de la CFP (les organisations énumérées à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la plupart de celles figurant à l'annexe IV et certains organismes inscrits à l'annexe V). Ces données ne correspondent pas à celles fournies par le SCT, lesquelles visent l'emploi au sein des organisations en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Par ailleurs, plusieurs organismes distincts sont assujettis à la partie 7 de la LEFP qui traite des activités politiques des fonctionnaires. Les statistiques figurant dans le présent rapport annuel ne tiennent pas compte de ces organismes, sauf dans le chapitre 3 portant sur l'impartialité politique et les activités politiques. L'effectif représente le nombre de fonctionnaires actifs à un moment précis.

Les données sur l'effectif sont tirées du fichier des titulaires du SCT. Ce fichier provient du système de paye de TPSGC.

Administration des priorités

Les données relatives à l'administration des priorités incluent des renseignements sur le nombre de bénéficiaires de priorité inscrits auprès de la CFP, le nombre de placements de bénéficiaires de priorité et le nombre de retraits attribuables à d'autres raisons, selon le type de priorité.

Ces renseignements proviennent du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) de la CFP, l'outil en ligne que les organisations doivent utiliser pour inscrire leurs bénéficiaires de priorité et chercher des candidats lorsqu'elles mènent un processus de nomination.

Données sur les postulants

Les données sur les postulants incluent des renseignements sur certaines caractéristiques (p. ex. la région géographique et les études) des personnes qui postulent dans le cadre de processus de nomination externes annoncés dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire ou du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, ou en réponse à des annonces externes de recrutement général publiées par les ministères et organismes.

Ces renseignements sont saisis dans le SRFP chaque fois qu'une demande d'emploi est transmise. Si un postulant pose sa candidature à plus d'un poste, il se pourrait que les données le concernant apparaissent plus d'une fois dans le système.

Équité en matière d'emploi

Nomination à la fonction publique

En 2012-2013, la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont travaillé de concert afin de régler un problème de longue date concernant les différentes méthodologies utilisées dans la fonction publique pour rendre compte au Parlement des données relatives à l'équité en matière d'emploi (EE). Ils ont donc élaboré une méthodologie commune afin d'assurer l'uniformité dans la communication des données relatives à l'EE à l'échelle de la fonction publique fédérale. Cette méthodologie permet d'accroître la qualité et l'exhaustivité des renseignements sur les groupes visés par l'EE ainsi que l'efficience avec laquelle les ministères et organismes obtiennent et communiquent les données relatives à l'EE. Cette méthodologie est conforme à la mesure utilisée par le SCT pour déterminer la représentation des groupes visés par l'EE au sein de l'effectif.

Embauche d'étudiants

Les données relatives à l'EE concernant les étudiants provenant des groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles) sont fondées sur les postulants qui ont déclaré appartenir à l'un de ces groupes au moyen du SRFP au cours des deux derniers exercices financiers, dans les cas où une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel. Les étudiants embauchés dans le cadre du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ne sont pas pris en compte dans ces données. Les données sur les femmes sont tirées du fichier des titulaires du SCT.

Tableau 27 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon le type et la durée d'emploi

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

	Activités d'embauche à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
Durée d'emploi	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Activités de dotation visant des postes pour une période indéterminée	3 904	9,1	10 229	23,9	15 414	36,0	13 302	31,0	**42 849**	**100,0**
Activités de dotation visant des poste pour une durée déterminée	7 364	66,8	844	7,7	1 857	16,8	963	8,7	**11 028**	**100,0**
Sous-total	**11 268**	**20,9**	**11 073**	**20,6**	**17 271**	**32,1**	**14 265**	**26,5**	**53 877**	**100,0**
Emplois occasionnels (aux termes du par. 50[1] de la LEFP)	18 609	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**18 609**	**100,0**
Emplois étudiants *(aux termes du Décret concernant les programmes d'embauche d'étudiants)*[c]	11 146	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**11 146**	**100,0**
Total	**41 023**	**49,1**	**11 073**	**13,2**	**17 271**	**20,7**	**14 265**	**17,1**	**83 632**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

(b) Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

(c) Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, du Programme des adjoints de recherche, du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Tableau 28 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Situation professionnelle antérieure	Durée d'emploi après les activités d'embauche et de dotation								Total	
	Période indéterminée		Durée déterminée		Emploi occasionnel[a]		Emploi étudiant[a]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	36 690	85,6	132	1,2	0	0,0	0	0,0	**36 822**	**44,0**
Durée déterminée	2 255	5,3	3 532	32,0	0	0,0	0	0,0	**5 787**	**6,9**
Emploi occasionnel	533	1,2	2 054	18,6	0	0,0	0	0,0	**2 587**	**3,1**
Autres organismes fédéraux	219	0,5	160	1,5	0	0,0	0	0,0	**379**	**0,5**
Emploi ouvert au public	3 092	7,2	5 036	45,7	18 609	100,0	11 146	100,0	**37 883**	**45,3**
Emploi étudiant[b]	60	0,1	114	1,0	0	0,0	0	0,0	**174**	**0,2**
Total	**42 849**	**100,0**	**11 028**	**100,0**	**18 609**	**100,0**	**11 146**	**100,0**	**83 632**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Le personnel occasionnel et les étudiants n'ont pas de situation professionnelle antérieure. C'est pourquoi ils sont compris dans les chiffres sur les emplois ouverts au public.

(b) Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, du Programme des adjoints de recherche, du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Tableau 29 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
AB – Pétrole et gaz des indiens du Canada	7	0,1	3	0,0	2	0,0	4	0,0	**16**	**0,0**
AC – Actuariat	1	0,0	2	0,0	1	0,0	0	0,0	**4**	**0,0**
AG – Agriculture	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
AI – Contrôle de la circulation aérienne	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
AO – Navigation aérienne	48	0,4	24	0,2	37	0,2	8	0,1	**117**	**0,2**
AR – Architecture et urbanisme	11	0,1	10	0,1	9	0,1	12	0,1	**42**	**0,1**
AS – Services administratifs	1 350	12,0	1 997	18,0	3 122	18,1	3 579	25,1	**10 048**	**18,6**
AU – Vérification	10	0,1	8	0,1	10	0,1	12	0,1	**40**	**0,1**
BI – Sciences biologiques	111	1,0	86	0,8	91	0,5	136	1,0	**424**	**0,8**
CH – Chimie	16	0,1	30	0,3	32	0,2	32	0,2	**110**	**0,2**
CM – Communications	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
CO – Commerce	91	0,8	114	1,0	155	0,9	192	1,3	**552**	**1,0**
CR – Commis aux écritures et aux règlements	2 599	23,1	664	6,0	2 668	15,4	609	4,3	**6 540**	**12,1**
CS – Gestion des systèmes d'ordinateurs	323	2,9	528	4,8	982	5,7	805	5,6	**2 638**	**4,9**
CX – Services correctionnels	435	3,9	201	1,8	332	1,9	399	2,8	**1 367**	**2,5**
DA – Traitement des données	1	0,0	1	0,0	5	0,0	1	0,0	**8**	**0,0**
DD – Dessin et illustration	5	0,0	2	0,0	2	0,0	0	0,0	**9**	**0,0**
DE – Art dentaire	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
DS – Services scientifiques de la défense	8	0,1	46	0,4	19	0,1	0	0,0	**73**	**0,1**

Tableau 29 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
EC – Économique et services de sciences sociales	717	6,4	1 352	12,2	1 377	8,0	1 097	7,7	**4 543**	**8,4**
ED – Éducation	33	0,3	21	0,2	41	0,2	16	0,1	**111**	**0,2**
EG – Soutien technologique et scientifique	418	3,7	280	2,5	240	1,4	183	1,3	**1 121**	**2,1**
EL – Électronique	35	0,3	73	0,7	47	0,3	24	0,2	**179**	**0,3**
EN – Génie et arpentage	92	0,8	153	1,4	168	1,0	157	1,1	**570**	**1,1**
EU – Soutien de l'enseignement	3	0,0	0	0,0	3	0,0	0	0,0	**6**	**0,0**
EX – Direction	52	0,5	630	5,7	741	4,3	637	4,5	**2 063**	**3,8**
FB – Services frontaliers	369	3,3	385	3,5	718	4,2	494	3,5	**1 966**	**3,6**
FI – Gestion des finances	131	1,2	352	3,2	650	3,8	470	3,3	**1 603**	**3,0**
FO – Sciences forestières	1	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	**2**	**0,0**
FR – Pompiers	40	0,4	19	0,2	7	0,0	16	0,1	**82**	**0,2**
FS – Service extérieur	99	0,9	72	0,7	93	0,5	191	1,3	**455**	**0,8**
GL – Manœuvres et hommes de métier	329	2,9	111	1,0	179	1,0	115	0,8	**734**	**1,4**
GS – Services divers	245	2,2	139	1,3	274	1,6	113	0,8	**771**	**1,4**
GT – Techniciens divers	150	1,3	146	1,3	129	0,7	148	0,0	**573**	**1,1**
HP – Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	31	0,3	26	0,2	9	0,1	15	0,1	**81**	**0,2**
HR – Recherche historique	21	0,2	8	0,1	13	0,1	12	0,1	**54**	**0,1**
HS – Services ménagers, diététiques ou hospitaliers, des malades et de l'hygiène publique	98	0,9	3	0,0	12	0,1	0	0,0	**113**	**0,2**
IS – Services d'information	124	1,1	258	2,3	334	1,9	389	2,7	**1 105**	**2,1**
LA – Droit	1	0,0	0	0,0	2	0,0	2	0,0	**5**	**0,0**

Tableau 29 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
LC – Gestion du droit	3	0,0	17	0,2	24	0,1	13	0,1	**57**	**0,1**
LI – Gardiens de phare	33	0,3	0	0,0	6	0,0	4	0,0	**43**	**0,1**
LP – Practiciens du droit	102	0,9	179	1,6	235	1,4	97	0,7	**613**	**1,1**
LS – Bibliothéconomie	13	0,1	5	0,0	20	0,1	19	0,1	**57**	**0,1**
MA – Mathématiques	14	0,1	26	0,2	11	0,1	6	0,0	**57**	**0,1**
MD – Médecine	14	0,1	7	0,1	8	0,0	4	0,0	**33**	**0,1**
MT – Météorologie	24	0,2	37	0,3	30	0,2	47	0,3	**138**	**0,3**
NB – Office national de l'énergie	47	0,4	75	0,7	40	0,2	31	0,2	**193**	**0,4**
ND – Nutrition et diététique	3	0,0	0	0,0	1	0,0	3	0,0	**7**	**0,0**
NU – Sciences infirmières	244	2,2	71	0,6	155	0,9	42	0,3	**512**	**1,0**
OE – Mécanographie	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
OM – Organisation et méthodes	0	0,0	3	0,0	2	0,0	9	0,1	**14**	**0,0**
OP – Ergothérapie et physiothérapie	4	0,0	4	0,0	2	0,0	1	0,0	**11**	**0,0**
PC – Sciences physiques	139	1,2	127	1,1	155	0,9	174	1,2	**595**	**1,1**
PE – Gestion du personnel	90	0,8	402	3,6	506	2,9	410	2,9	**1 408**	**2,6**
PG – Achat et approvisionnement	50	0,4	198	1,8	317	1,8	244	1,7	**809**	**1,5**
PH – Pharmacie	2	0,0	2	0,0	5	0,0	1	0,0	**10**	**0,0**
PI – Inspection des produits primaires	19	0,2	3	0,0	10	0,1	2	0,0	**34**	**0,1**
PL – Programme de stagiaires en gestion	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
PM – Administration des programmes	1 318	11,7	1 280	11,6	2 151	12,5	2 488	17,4	**7 237**	**13,4**
PO – Soutien aux opérations policières[c]	125	1,1	14	0,1	6	0,0	1	0,0	**146**	**0,3**
PR – Services d'imprimerie	0	0,0	1	0,0	2	0,0	1	0,0	**4**	**0,0**
PS – Psychologie	19	0,2	16	0,1	23	0,1	18	0,1	**76**	**0,1**
PY – Photographie	1	0,0	2	0,0	0	0,0	1	0,0	**4**	**0,0**

Tableau 29 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
RE – Groupe de réglementation	60	0,5	75	0,7	70	0,4	27	0,2	**232**	**0,4**
RO – Radiotélégraphie	23	0,2	10	0,1	11	0,1	13	0,1	**57**	**0,1**
SC – Équipage de navire	390	3,5	68	0,6	301	1,7	69	0,5	**828**	**1,5**
SE – Recherche scientifique	27	0,2	91	0,8	24	0,1	25	0,2	**167**	**0,3**
SG – Réglementation scientifique et examen des brevets	21	0,2	62	0,6	59	0,3	99	0,7	**241**	**0,4**
SO – Officiers de navire	117	1,0	127	1,1	105	0,6	183	1,3	**532**	**1,0**
SR – Réparation des navires	24	0,2	194	1,8	21	0,1	33	0,2	**272**	**0,5**
ST – Secrétariat, sténographie et dactylographie	6	0,1	10	0,1	3	0,0	4	0,0	**23**	**0,0**
SW – Service social	27	0,2	23	0,2	9	0,1	5	0,0	**64**	**0,1**
TI – Inspection technique	165	1,5	111	1,0	124	0,7	50	0,4	**450**	**0,8**
TR – Traduction	4	0,0	7	0,1	31	0,2	33	0,2	**75**	**0,1**
UT – Enseignement universitaire	69	0,6	3	0,0	4	0,0	0	0,0	**76**	**0,1**
VM – Médecine vétérinaire	1	0,0	0	0,0	1	0,0	2	0,0	**4**	**0,0**
WP – Programmes de bien-être social	64	0,6	78	0,7	290	1,7	238	1,7	**670**	**1,2**
Total	**11 268**	**100,0**	**11 073**	**100,0**	**17 271**	**100,0**	**14 265**	**100,0**	**53 877**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

(b) Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

(c) Le groupe Soutien aux opérations policières (PO) à la Gendarmerie royale du Canada a été créé en 2014-2015 par le transfert de personnes qui, auparavant, n'étaient pas assujetties à la LEFP.

Nota : Comprend les activités de dotation à des postes pour une durée indéterminée et déterminée, mais exclut l'embauche étudiante et occasionnelle.

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	1 151	10,2	754	6,8	1 377	8,0	1 184	8,3	**4 466**	**8,3**
Alberta	954	8,5	632	5,7	752	4,4	607	4,3	**2 945**	**5,5**
Saskatchewan	521	4,6	281	2,5	347	2,0	296	2,1	**1 445**	**2,7**
Manitoba	496	4,4	291	2,6	487	2,8	378	2,6	**1 652**	**3,1**
Ontario (sauf la RCN)	1 433	12,7	980	8,9	1 616	9,4	1 443	10,1	**5 472**	**10,2**
Région de la capitale nationale (RCN)	3 901	34,6	5 958	53,8	9 303	53,9	7 187	50,4	**26 349**	**48,9**
Québec (sauf la RCN)	1 333	11,8	928	8,4	1 760	10,2	1 574	11,0	**5 595**	**10,4**
Nouveau-Brunswick	593	5,3	485	4,4	594	3,4	542	3,8	**2 214**	**4,1**
Nouvelle-Écosse	508	4,5	393	3,5	493	2,9	440	3,1	**1 834**	**3,4**
Île-du-Prince-Édouard	49	0,4	80	0,7	104	0,6	174	1,2	**407**	**0,8**
Terre-Neuve-et-Labrador	231	2,1	138	1,2	175	1,0	216	1,5	**760**	**1,4**
Yukon	17	0,2	27	0,2	31	0,2	20	0,1	**95**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	32	0,3	38	0,3	38	0,2	21	0,1	**129**	**0,2**
Nunavut	28	0,2	17	0,2	28	0,2	14	0,1	**87**	**0,2**
À l'extérieur du Canada	21	0,2	71	0,6	166	1,0	169	1,2	**427**	**0,8**
Total	**11 268**	**100,0**	**11 073**	**100,0**	**17 271**	**100,0**	**14 265**	**100,0**	**53 877**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

(b) Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

Nota : Comprend les activités de dotation à des postes pour une durée indéterminée et déterminée, mais exclut l'embauche étudiante et occasionnelle.

Tableau 31 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Groupe de la première langue officielle	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Anglophones	8 356	74,4	7 552	68,5	10 935	63,6	9 224	64,9	**36 067**	**67,2**
Francophones	2 871	25,6	3 467	31,5	6 261	36,4	4 996	35,1	**17 595**	**32,8**
Total[c]	**11 268**	**100,0**	**11 073**	**100,0**	**17 271**	**100,0**	**14 265**	**100,0**	**53 877**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

(b) Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

(c) Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais sont incluses dans les totaux. Les pourcentages des groupes de la première langue officielle sont calculés en fonction des valeurs connues sur la première langue officielle comme dénominateurs respectifs.

Nota : Comprend les activités de dotation à des postes pour une durée indéterminée et déterminée, mais exclut l'embauche étudiante et occasionnelle.

Tableau 32 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Exigences linguistiques du poste	Nominations à la fonction publique					Activités de dotation dans la fonction publique[a]					Total				
	Anglophones		Francophones		Total[b]	Anglophones		Francophones		Total[b]	Anglophones		Francophones		Total[b]
	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]
Bilingue impératif	1 020	41,4	1 443	58,6	**2 469**	9 128	42,9	12 159	57,1	**21 323**	10 148	42,7	13 602	57,3	**23 792**
Bilingue non impératif															
- Satisfaites[c]	12	80,0	3	20,0	**15**	215	62,1	131	37,9	**346**	227	62,9	134	37,1	**361**
- Obligatoires[d]	4	66,7	2	33,3	**6**	137	90,7	14	9,3	**151**	141	89,8	16	10,2	**157**
- Facultatives[e]	0	0,0	0	0,0	**0**	65	74,7	22	25,3	**87**	65	74,7	22	25,3	**87**
Anglais essentiel	6 120	97,0	188	3,0	**6 338**	16 940	96,5	618	3,5	**17 646**	23 060	96,6	806	3,4	**23 984**
Français essentiel	24	3,0	772	97,0	**797**	39	2,7	1 400	97,3	**1 442**	63	2,8	2 172	97,2	**2 239**
Anglais ou français essentiel	1 115	70,9	458	29,1	**1 576**	1 157	75,4	377	24,6	**1 536**	2 272	73,1	835	26,9	**3 112**
Total[b]	**8 356**	**74,4**	**2 871**	**25,6**	**11 268**	**27 711**	**65,3**	**14 724**	**34,7**	**42 609**	**36 067**	**67,2**	**17 595**	**32,8**	**53 877**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

(a) Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

(b) Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais sont incluses dans les totaux. Les pourcentages totaux du volet linguistique sont calculés en fonction des valeurs connues sur la première langue officielle comme dénominateurs respectifs.

(c) Le titulaire nommé satisfaisait aux exigences linguistiques du poste au moment de sa nomination.

(d) Le titulaire nommé doit satisfaire, grâce à une formation linguistique, aux exigences linguistiques du poste dans les deux années suivant la date de sa nomination, à moins que cette période ne soit prolongée d'une ou de plusieurs périodes, dont la durée totale n'excède pas deux ans, selon les circonstances prévues par le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique*.

(e) Le titulaire nommé n'est pas tenu de satisfaire aux exigences linguistiques du poste pour la durée de sa nomination pour des raisons d'ordre médical ou en raison de son admissibilité à une pension immédiate, tel que le prévoit le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Nota : Comprend les activités de dotation à des postes pour une durée indéterminée et déterminée, mais exclut l'embauche étudiante et occasionnelle.

Tableau 33 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique	Activités d'embauche d'étudiants[a]						Nominations à la fonction publique						Total[b]	
	PFETE*		PAR*		Coop*		RP*[b]		RLP*		Recrutement général[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	274	4,2	9	2,0	396	9,5	14	2,6	0	0,0	1 137	10,6	**1 830**	**8,2**
Alberta	258	3,9	37	8,3	158	3,8	10	1,8	0	0,0	944	8,8	**1 407**	**6,3**
Saskatchewan	222	3,4	12	2,7	63	1,5	9	1,7	0	0,0	512	4,8	**818**	**3,6**
Manitoba	225	3,4	9	2,0	113	2,7	7	1,3	0	0,0	489	4,6	**843**	**3,8**
Ontario (sauf la RCN)	912	13,9	76	17,1	591	14,2	51	9,4	0	0,0	1 382	12,9	**3 012**	**13,4**
Région de la capitale nationale (RCN)	3 171	48,5	166	37,3	2 384	57,3	346	64,0	12	100,0	3 543	33,1	**9 622**	**42,9**
Québec (sauf la RCN)	875	13,4	60	13,5	207	5,0	37	6,8	0	0,0	1 296	12,1	**2 475**	**11,0**
Nouveau-Brunswick	263	4,0	22	4,9	40	1,0	57	10,5	0	0,0	536	5,0	**918**	**4,1**
Nouvelle-Écosse	159	2,4	12	2,7	111	2,7	5	0,9	0	0,0	503	4,7	**790**	**3,5**
Île-du-Prince-Édouard	106	1,6	29	6,5	16	0,4	2	0,4	0	0,0	47	0,4	**200**	**0,9**
Terre-Neuve-et-Labrador	28	0,4	11	2,5	55	1,3	1	0,2	0	0,0	230	2,1	**325**	**1,4**
Yukon	1	0,0	0	0,0	11	0,3	0	0,0	0	0,0	17	0,2	**29**	**0,1**
Territoires du Nord-Ouest	3	0,0	0	0,0	9	0,2	1	0,2	0	0,0	31	0,3	**44**	**0,2**
Nunavut	3	0,0	2	0,4	3	0,1	1	0,2	0	0,0	27	0,3	**36**	**0,2**
À l'extérieur du Canada	44	0,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	0,2	**65**	**0,3**
Total[b]	**6 544**	**100,0**	**445**	**100,0**	**4 157**	**100,0**	**541**	**100,0**	**12**	**100,0**	**10 715**	**100,0**	**22 414**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation et Système de ressourcement de la fonction publique

(a) Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, du Programme des adjoints de recherche, du Programme de stages d'enseignement coopératif/d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

(b) Les données sur le programme de Recrutement postsecondaire tiennent compte des nominations de postulants découlant des campagnes de recrutement actuelle et antérieure, car ces nominations n'ont pas toutes été effectuées au cours du même exercice financier. Elles tiennent également compte des nominations effectuées dans le cadre du Programme de formation accélérée pour les économistes, mais ne tiennent pas compte des nominations de diplômés de niveau postsecondaire effectuées directement par les organisations.

(c) Les données englobent les nominations effectuées au moyen du mécanisme d'intégration des étudiants.

(d) Le total de 22 414, auquel s'ajoutent 18 609 nominations à des postes occasionnels, équivaut aux activités globales d'embauche à la fonction publique (41 023), tel qu'indiqué au tableau 27 de l'annexe 2.

***Légende**

PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PAR : Programme des adjoints de recherche
Coop : Programme de stages d'enseignement coopératif/d'internat
RP : Recrutement postsecondaire
RLP : Initiative de recrutement de leaders en politiques

Tableau 34 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada[c]	170	14,3	225	18,9	457	38,4	339	28,5	**1 191**	**100,0**
Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada	212	11,5	314	17,1	730	39,7	585	31,8	**1 841**	**100,0**
Agence canadienne de développement économique du Nord[c]	5	13,2	14	36,8	15	39,5	4	10,5	**38**	**100,0**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	14	14,4	19	19,6	35	36,1	29	29,9	**97**	**100,0**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	13	14,3	19	20,9	30	33,0	29	31,9	**91**	**100,0**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	9	22,5	11	27,5	10	25,0	10	25,0	**40**	**100,0**
Agence de la santé publique du Canada	116	19,8	106	18,1	134	22,9	229	39,1	**585**	**100,0**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	47	29,4	25	15,6	31	19,4	57	35,6	**160**	**100,0**
Agence des services frontaliers du Canada	558	17,0	596	18,2	1 249	38,1	878	26,8	**3 281**	**100,0**
Agence fédérale de développement économique pour le sud de l'Ontario	3	3,5	20	23,5	30	35,3	32	37,6	**85**	**100,0**
Agence spatiale canadienne	6	7,9	15	19,7	25	32,9	30	39,5	**76**	**100,0**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	240	28,2	190	22,3	180	21,2	241	28,3	**851**	**100,0**
Anciens Combattants Canada	211	29,8	88	12,4	181	25,6	228	32,2	**708**	**100,0**
Bibliothèque et Archives Canada	124	29,0	70	16,4	111	25,9	123	28,7	**428**	**100,0**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	12	21,8	16	29,1	18	32,7	9	16,4	**55**	**100,0**
Bureau du Conseil privé	32	12,4	66	25,5	113	43,6	48	18,5	**259**	**100,0**
Bureau du directeur général des élections	204	51,9	60	15,3	74	18,8	55	14,0	**393**	**100,0**

Tableau 34 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bureau du secrétaire du gouverneur général	7	13,5	15	28,8	19	36,5	11	21,2	**52**	**100,0**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	51	26,6	64	33,3	60	31,3	17	8,9	**192**	**100,0**
Citoyenneté et Immigration Canada	764	28,8	434	16,4	659	24,9	793	29,9	**2 650**	**100,0**
Comité externe d'examen de la GRC	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	**3**	**100,0**
Comité externe d'examen des griefs militaires	5	29,4	6	35,3	5	29,4	1	5,9	**17**	**100,0**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	3	60,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	**5**	**100,0**
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	0	0,0	5	45,5	5	45,5	1	9,1	**11**	**100,0**
Commissariat au lobbying du Canada	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0	**3**	**100,0**
Commissariat aux langues officielles	8	13,3	12	20,0	28	46,7	12	20,0	**60**	**100,0**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	11	15,3	11	15,3	32	44,4	18	25,0	**72**	**100,0**
Commission canadienne des droits de la personne	7	15,2	8	17,4	23	50,0	8	17,4	**46**	**100,0**
Commission canadienne des grains	28	32,2	10	11,5	38	43,7	11	12,6	**87**	**100,0**
Commission de la fonction publique du Canada	36	15,9	44	19,5	88	38,9	58	25,7	**226**	**100,0**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	45	13,4	26	7,7	146	43,5	119	35,4	**336**	**100,0**
Commission de vérité et réconciliation du Canada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	29	20,0	21	14,5	48	33,1	47	32,4	**145**	**100,0**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	4	30,8	0	0,0	3	23,1	6	46,2	**13**	**100,0**

Tableau 34 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission des relations de travail dans la fonction publique[d]	3	20,0	5	33,3	4	26,7	3	20,0	**15**	**100,0**
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	2	16,7	7	58,3	3	25,0	0	0,0	**12**	**100,0**
Commission du droit d'auteur Canada	3	42,9	2	28,6	0	0,0	2	28,6	**7**	**100,0**
Commission mixte internationale	5	50,0	3	30,0	1	10,0	1	10,0	**10**	**100,0**
Condition féminine Canada	6	20,0	5	16,7	13	43,3	6	20,0	**30**	**100,0**
Conseil canadien des relations industrielles[d]	3	11,5	11	42,3	7	26,9	5	19,2	**26**	**100,0**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	31	23,0	42	31,1	39	28,9	23	17,0	**135**	**100,0**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	1	5,0	11	55,0	7	35,0	1	5,0	**20**	**100,0**
Conseil des produits agricoles du Canada	0	0,0	3	27,3	8	72,7	0	0,0	**11**	**100,0**
Conseil du Trésor du Canada	74	10,3	193	26,9	298	41,5	153	21,3	**718**	**100,0**
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	34	51,5	11	16,7	12	18,2	9	13,6	**66**	**100,0**
Défense nationale (fonctionnaires)	844	20,8	1 052	26,0	1 185	29,2	972	24,0	**4 053**	**100,0**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	13	16,0	22	27,2	24	29,6	22	27,2	**81**	**100,0**
École de la fonction publique du Canada	29	12,9	34	15,2	78	34,8	83	37,1	**224**	**100,0**
Emploi et Développement social Canada	1 681	23,8	1 146	16,2	2 201	31,1	2 049	29,0	**7 077**	**100,0**
Enquêteur correctionnel Canada (L')	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	**3**	**100,0**
Environnement Canada	334	19,8	463	27,4	464	27,5	428	25,3	**1 689**	**100,0**

Tableau 34 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Finances Canada (Ministère des)	52	16,9	106	34,4	97	31,5	53	17,2	**308**	**100,0**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	592	23,8	589	23,6	855	34,3	455	18,3	**2 491**	**100,0**
Greffe du Tribunal de la concurrence[d]	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**2**	**100,0**
Greffe du Tribunal des revendications particulières[d]	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	**5**	**100,0**
Industrie Canada	174	15,1	352	30,6	369	32,1	254	22,1	**1 149**	**100,0**
Infrastructure Canada	8	4,7	55	32,5	74	43,8	32	18,9	**169**	**100,0**
Justice Canada (Ministère de la)	162	13,8	285	24,3	422	35,9	305	26,0	**1 174**	**100,0**
Office des transports du Canada	5	8,2	19	31,1	19	31,1	18	29,5	**61**	**100,0**
Office national de l'énergie	47	24,4	75	38,9	40	20,7	31	16,1	**193**	**100,0**
Patrimoine canadien	86	16,2	73	13,7	180	33,9	192	36,2	**531**	**100,0**
Pêches et Océans Canada	1 024	29,2	620	17,7	960	27,4	897	25,6	**3 501**	**100,0**
Pétrole et gaz des Indiens Canada	7	43,8	3	18,8	2	12,5	4	25,0	**16**	**100,0**
Ressources naturelles Canada	163	23,2	207	29,5	158	22,5	174	24,8	**702**	**100,0**
Santé Canada	418	17,3	509	21,1	674	27,9	812	33,7	**2 413**	**100,0**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	11,1	5	55,6	2	22,2	1	11,1	**9**	**100,0**
Sécurité publique Canada	35	12,1	59	20,4	132	45,7	63	21,8	**289**	**100,0**
Service administratif des tribunaux judiciaires	93	47,9	21	10,8	46	23,7	34	17,5	**194**	**100,0**
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs[d]	5	17,9	4	14,3	14	50,0	5	17,9	**28**	**100,0**
Service correctionnel du Canada	845	21,7	572	14,7	1 235	31,7	1 248	32,0	**3 900**	**100,0**
Service des poursuites pénales du Canada	34	16,4	59	28,5	83	40,1	31	15,0	**207**	**100,0**
Services partagés Canada	172	10,4	345	20,9	684	41,4	451	27,3	**1 652**	**100,0**
Statistique Canada	250	20,5	483	39,6	299	24,5	189	15,5	**1 221**	**100,0**
Transports Canada	407	21,9	480	25,8	664	35,7	309	16,6	**1 860**	**100,0**

Tableau 34 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Organisation	Activités de dotation dans la fonction publique									
	Nominations à la fonction publique		Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	637	18,3	609	17,5	1 316	37,9	911	26,2	**3 473**	**100,0**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Tribunal canadien du commerce extérieur[d]	3	12,0	8	32,0	10	40,0	4	16,0	**25**	**100,0**
Tribunal d'appel des transports du Canada[d]	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**	**100,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada[d]	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	**4**	**100,0**
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	4	20,0	7	35,0	5	25,0	4	20,0	**20**	**100,0**
Tribunal des droits de la personne du Canada[d]	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	**4**	**100,0**
Total	**11 268**	**20,9**	**11 073**	**20,6**	**17 271**	**32,1**	**14 265**	**26,5**	**53 877**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

[c] L'Agence canadienne de développement économique du Nord a été créée en 2014-2015 à la suite du transfert d'employés d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada.

[d] Le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs a été créé en 2014-2015 à la suite du transfert d'employés de huit organisations déjà assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) [Tribunal canadien du commerce extérieur, Conseil canadien des relations industrielles, Tribunal des revendications particulières Canada, Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada, Tribunal canadien des droits de la personne, Tribunal de la concurrence, Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Tribunal d'appel des transports du Canada] et de quatre organisations non assujetties à la LEFP auparavant (Tribunal de la dotation de la fonction publique, Commission de révision agricole du Canada, Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels, Tribunal de la sécurité sociale).

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau et le nombre des organisations assujetties à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination à la fin de 2014-2015 (79) est attribuable au fait que ces organisations ne figurent pas comme entités distinctes dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Voilà pourquoi la Commission de la fonction publique ne peut fournir aucune donnée sur l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces organisations.

Comprend les activités de dotation à des postes pour une durée indéterminée et déterminée, mais exclut l'embauche étudiante et occasionnelle.

Tableau 35 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation

De mars 2014 à mars 2015

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2014	Mars 2015	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada[a]	4 850	4 678	- 172	**- 3,5**
Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada	6 006	5 953	- 53	**- 0,9**
Agence canadienne de développement économique du Nord[a]	0	74	74	—
Agence canadienne d'évaluation environnementale	229	228	- 1	**- 0,4**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	347	330	- 17	**- 4,9**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	77	82	5	**6,5**
Agence de la santé publique du Canada	2 173	2 183	10	**0,5**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	589	603	14	**2,4**
Agence des services frontaliers du Canada	14 094	14 111	17	**0,1**
Agence fédérale de développement économique pour le sud de l'Ontario	223	217	- 6	**- 2,7**
Agence spatiale canadienne	619	599	- 20	**- 3,2**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 287	5 193	- 94	**- 1,8**
Anciens Combattants Canada	3 086	3 068	- 18	**- 0,6**
Bibliothèque et Archives Canada	1 042	1 025	- 17	**- 1,6**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	201	210	9	**4,5**
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	56	53	- 3	**- 5,4**
Bureau du Conseil privé	740	716	- 24	**- 3,2**
Bureau du directeur des lobbyistes	25	26	1	**4,0**
Bureau du directeur général des élections	519	629	110	**21,2**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	148	149	1	**0,7**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	683	699	16	**2,3**
Citoyenneté et Immigration Canada	5 906	6 364	458	**7,8**

Tableau 35 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2014 à mars 2015

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2014	Mars 2015	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Comité externe d'examen de la GRC	4	5	1	**25,0**
Comité externe d'examen des griefs militaires	35	40	5	**14,3**
Commissariat aux langues officielles	170	171	1	**0,6**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	27	25	- 2	**- 7,4**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	258	279	21	**8,1**
Commission canadienne des droits de la personne	198	203	5	**2,5**
Commission canadienne des grains	410	405	- 5	**- 1,2**
Commission de la fonction publique du Canada	735	737	2	**0,3**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	894	881	- 13	**- 1,5**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	420	427	7	**1,7**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	66	73	7	**10,6**
Commission des relations de travail dans la fonction publique[b]	81	0	- 81	**- 100,0**
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	13	21	8	**61,5**
Commission du droit d'auteur Canada	12	16	4	**33,3**
Commission mixte internationale	30	30	0	**0,0**
Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	13	7	- 6	**- 46,2**
Condition féminine Canada	97	91	- 6	**- 6,2**
Conseil canadien des relations industrielles[b]	78	0	- 78	**- 100,0**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	428	455	27	**6,3**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	55	60	5	**9,1**
Conseil des produits agricoles du Canada	16	18	2	**12,5**
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	218	211	- 7	**- 3,2**

Tableau 35 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2014 à mars 2015

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2014	Mars 2015	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Défense nationale (fonctionnaires)	23 138	22 603	- 535	- 2,3
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	317	296	- 21	- 6,6
École de la fonction publique du Canada	624	645	21	3,4
Emploi et Développement social Canada	21 028	21 628	600	2,9
Enquêteur correctionnel Canada (L')	39	34	- 5	- 12,8
Environnement Canada	6 541	6 592	51	0,8
Finances Canada (Ministère des)	748	740	- 8	- 1,1
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	6 065	6 436	371	6,1
Greffe du Tribunal de la concurrence[a]	7	0	- 7	- 100,0
Greffe du Tribunal des revendications particulières[b]	9	0	- 9	- 100,0
Industrie Canada	4 706	4 737	31	0,7
Infrastructure Canada	287	353	66	23,0
Justice Canada (Ministère de la)	4 570	4 473	- 97	- 2,1
Office des transports du Canada	214	236	22	10,3
Office national de l'énergie	427	441	14	3,3
Patrimoine canadien	1 798	1 753	- 45	- 2,5
Pêches et Océans Canada	9 955	9 855	- 100	- 1,0
Pétrole et gaz des Indiens du Canada	85	80	- 5	- 5,9
Ressources naturelles Canada	4 228	4 147	- 81	- 1,9
Santé Canada	9 339	9 077	- 262	- 2,8
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	22	- 1	- 4,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 774	1 757	- 17	- 1,0
Sécurité publique Canada	1 054	976	- 78	- 7,4
Service administratif des tribunaux judiciaires	607	617	10	1,6
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs[b]	0	312	312	—
Service correctionnel du Canada	18 258	17 637	- 621	- 3,4
Service des poursuites pénales du Canada	968	967	- 1	- 0,1

Tableau 35 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2014 à mars 2015

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2014	Mars 2015	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Services partagés Canada	5 393	5 235	- 158	**- 2,9**
Statistique Canada	4 805	4 888	83	**1,7**
Transports Canada	4 769	5 203	434	**9,1**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 963	12 089	126	**1,1**
Tribunal canadien du commerce extérieur[b]	72	0	- 72	**- 100,0**
Tribunal d'appel des transports du Canada[b]	8	0	- 8	**- 100,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada[b]	9	0	- 9	**- 100,0**
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	77	78	1	**1,3**
Tribunal des droits de la personne du Canada[b]	18	0	- 18	**- 100,0**
Total	**195 081**	**195 252**	**171**	**0,1**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

(a) L'Agence canadienne de développement économique du Nord a été créée en 2014-2015 à la suite du transfert d'employés d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada.

(b) Le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs a été créé en 2014-2015 à la suite du transfert d'employés de huit organisations déjà assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) [Tribunal canadien du commerce extérieur, Conseil canadien des relations industrielles, Tribunal des revendications particulières Canada, Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles Canada, Tribunal canadien des droits de la personne, Tribunal de la concurrence, Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Tribunal d'appel des transports du Canada] et de quatre organisations qui n'étaient pas assujetties à la LEFP auparavant (Tribunal de la dotation de la fonction publique, Commission de révision agricole du Canada, Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels, Tribunal de la sécurité sociale).

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présentées dans ce tableau et le nombre d'organisations assujetties à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination à la fin de 2014-2015 (79) est attribuable au fait que ces organisations ne figurent pas comme entités distinctes dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). La Commission de la fonction publique ne peut fournir aucune donnée sur l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces organisations.

Les données sur l'effectif sont tirées du fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ce fichier provient du système de paie de TPSGC et ses données peuvent être différentes de celles figurant dans le système des ressources humaines des organisations.

Tableau 36 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes d'agent

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique du lieu de travail	Annonces[a]	Demandes d'emploi[b]		Nominations à la fonction publique[c]	
	Nbre	Nbre	Provenant d'autres régions géographiques de résidence %	Nbre	Provenant d'autres régions géographiques de résidence %
Colombie-Britannique	637	29 434	53,9	344	20,6
Alberta	238	21 657	73,3	249	28,1
Saskatchewan	118	7 487	79,0	158	31,7
Manitoba	110	7 702	73,9	174	30,5
Ontario (sauf la RCN)	336	29 446	36,2	596	17,1
Région de la capitale nationale (RCN)	405	41 360	49,6	2 070	26,1
Québec (sauf la RCN)	328	20 831	32,4	378	9,3
Nouveau-Brunswick	147	12 798	62,1	292	22,6
Nouvelle-Écosse	155	15 281	71,5	149	35,6
Île-du-Prince-Édouard	37	4 105	80,2	24	20,8
Terre-Neuve-et-Labrador	100	8 658	81,2	49	24,5
Yukon	19	2 191	93,2	10	100,0
Territoires du Nord-Ouest	35	2 935	94,6	18	66,7
Nunavut	32	1 728	91,8	19	68,4
Extérieur du Canada	0	0	0,0	0	0,0
Total	**2 697**	**205 613**	**51,7**	**4 530**	**24,1**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

(a) Les annonces affichant plus d'un lieu de travail sont calculées comme des annonces multiples (une pour chaque lieu de travail) et peuvent avoir une incidence sur la distribution géographique. Les annonces s'appliquant à plus d'un groupe et niveau ne sont pas prises en compte.

(b) Une même demande d'emploi peut être prise en compte plusieurs fois si elle a été soumise pour une annonce affichant plusieurs lieux de travail différents.

(c) Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique du poste auquel les postulants ont été nommés au sein de la fonction publique en 2014-2015 (information provenant des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation). En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données du SRFP que pour environ 80 % des nominations. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes pour une durée de moins de six mois, ni des nominations pour un emploi occasionnel ou étudiant, ni des nominations au groupe de la direction ou à des organismes distincts.

Tableau 37 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes autres que ceux d'agent

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique du lieu de travail	Annonces[a]	Demandes d'emploi[b]		Nominations à la fonction publique[c]	
	Nbre	Nbre	Provenant d'autres régions géographiques de résidence %	Nbre	Provenant d'autres régions géographiques de résidence %
Colombie-Britannique	293	6 629	36,1	302	14,2
Alberta	327	9 740	64,3	428	41,8
Saskatchewan	259	4 162	66,1	181	23,2
Manitoba	128	2 759	44,8	144	9,0
Ontario (sauf la RCN)	306	4 878	24,5	348	4,3
Région de la capitale nationale (RCN)	81	12 037	39,6	498	19,9
Québec (sauf la RCN)	98	2 921	18,8	400	7,3
Nouveau-Brunswick	33	1 922	37,1	187	8,0
Nouvelle-Écosse	45	2 638	56,0	146	11,0
Île-du-Prince-Édouard	5	105	24,8	7	0,0
Terre-Neuve-et-Labrador	15	494	54,5	14	14,3
Yukon	14	169	69,0	3	0,0
Territoires du Nord-Ouest	36	323	82,4	10	20,0
Nunavut	35	213	89,5	3	33,3
Extérieur du Canada	0	0	0,0	0	0,0
Total	**1 675**	**48 990**	**39,5**	**2 671**	**17,1**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

(a) Les annonces affichant plus d'un lieu de travail sont calculées comme des annonces multiples (une pour chaque lieu de travail) et peuvent avoir une incidence sur la distribution géographique. Les annonces s'appliquant à plus d'un groupe et niveau ne sont pas prises en compte.

(b) Une même demande d'emploi peut être prise en compte plusieurs fois si elle a été soumise pour une annonce affichant plusieurs lieux de travail différents.

(c) Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique du poste auquel les postulants ont été nommés au sein de la fonction publique en 2014-2015 (information provenant des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation). En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données du SRFP que pour environ 80 % des nominations. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes pour une durée de moins de six mois, ni des nominations pour un emploi occasionnel ou étudiant, ni des nominations au groupe de la direction ou à des organismes distincts.

Tableau 38 : Activités de dotation pour une durée indéterminée et déterminée visant le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		Activités de dotation dans le groupe de la direction			
		2013-2014		2014-2015	
		Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	1 290	83,3	1 786	86,6
	Bilingue non impératif	77	5,0	75	3,6
	Sous-total	**1 367**	**88,3**	**1 861**	**90,2**
Postes unilingues	Anglais essentiel	160	10,3	183	8,9
	Français essentiel	2	0,1	3	0,1
	Anglais ou français essentiel	20	1,3	16	0,8
	Sous-total	**182**	**11,7**	**202**	**9,8**
Total		**1 549**	**100,0**	**2 063**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs et les nominations intérimaires. Les pourcentages sont fondés sur les situations où les exigences linguistiques du poste sont connues, mais les totaux tiennent aussi compte des activités de dotation pour lesquelles les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées.

Tableau 39 : Nominations et activités de dotation pour une période indéterminée à des postes bilingues dans le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		1 358	90,9	1 184	96,4	949	97,2	923	96,9	1 272	98,0
Bilingue non impératif	Le titulaire satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenu de satisfaire aux exigences	130	8,7	38	3,1	25	2,6	25	2,6	24	1,8
	Le titulaire ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	6	0,4	6	0,5	2	0,2	5	0,5	2	0,2
	Sous-total	**136**	**9,1**	**44**	**3,6**	**27**	**2,8**	**30**	**3,1**	**26**	**2,0**
Total		**1 494**	**100,0**	**1 228**	**100,0**	**976**	**100,0**	**953**	**100,0**	**1 298**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions et les déplacements latéraux et régressifs, mais ne tiennent pas compte des nominations intérimaires.

Tableau 40 : Activités de dotation pour une durée indéterminée et déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste, le type de nomination et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		Nominations à la fonction publique				Activités de dotation dans la fonction publique			
		2013-2014		2014-2015		2013-2014		2014-2015	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	1 933	23,2	2 469	22,0	17 090	46,5	21 323	50,1
	Bilingue non impératif	14	0,2	21	0,2	580	1,6	584	1,4
	Sous-total	**1 947**	**23,3**	**2 490**	**22,2**	**17 670**	**48,1**	**21 907**	**51,5**
Postes unilingues	Anglais essentiel	4 650	55,7	6 338	56,6	16 291	44,3	17 646	41,5
	Français essentiel	585	7,0	797	7,1	1 516	4,1	1 442	3,4
	Anglais ou français essentiel	1 159	13,9	1 576	14,1	1 297	3,5	1 536	3,6
	Sous-total	**6 394**	**76,7**	**8 711**	**77,8**	**19 104**	**51,9**	**20 624**	**48,5**
Total		**8 395**	**100,0**	**11 268**	**100,0**	**36 850**	**100,0**	**42 609**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les activités de dotation englobent les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs et les nominations intérimaires de plus de quatre mois. Les pourcentages sont fondés sur les situations où les exigences linguistiques du poste sont connues, mais les totaux tiennent aussi compte des activités de dotation pour lesquelles les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées. La plupart des employés nommés sur une base non impérative satisfaisaient aux exigences linguistiques du poste.

Tableau 41 : Nominations à la fonction publique pour une durée indéterminée et déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la capitale nationale, selon la première langue officielle et l'exercice financier

Région	Première langue officielle	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
À l'intérieur de la RCN	Anglais	4 191	64,0	3 866	62,4	1 225	61,4	1 828	66,2	2 592	66,6
	Français	2 354	36,0	2 334	37,6	769	38,6	932	33,8	1 302	33,4
	Sous-total	**6 562**	**100,0**	**6 215**	**100,0**	**2 016**	**100,0**	**2 798**	**100,0**	**3 901**	**100,0**
À l'extérieur de la RCN	Anglais	6 900	74,2	5 309	75,0	3 587	77,3	4 306	77,5	5 764	78,6
	Français	2 400	25,8	1 771	25,0	1 052	22,7	1 248	22,5	1 569	21,4
	Sous-total	**9 426**	**100,0**	**7 239**	**100,0**	**4 767**	**100,0**	**5 597**	**100,0**	**7 367**	**100,0**
Total		**15 988**		**13 454**		**6 783**		**8 395**		**11 268**	

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les pourcentages sont fondés sur les situations où la première langue officielle est connue, mais les sous-totaux et totaux tiennent aussi compte des activités de dotation pour lesquelles le groupe de la première langue officielle n'est pas précisé.

Tableau 42 : Nombre de tests d'évaluation de langue seconde administrés, selon le type de test et l'exercice financier, et pourcentage de variation par rapport à l'exercice précédent

Évaluation	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Compréhension de l'écrit	28 333	23 250	18 560	20 507	23 306	13,6
Expression écrite	33 721	27 943	22 077	24 715	26 987	9,2
Compétence orale	23 336	20 725	16 589	18 506	19 848	7,3
Total	**85 390**	**71 918**	**57 226**	**63 728**	**70 141**	**10,0**

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2015

Tableau 43a : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique de résidence	Programmes pour étudiants				Programmes de recrutement de diplômés			
	PFETE*[a]		PAR*[b]		RP*[c]		RLP*	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	2 465	6,2	67	6,0	1 147	6,9	118	6,2
Alberta	1 483	3,7	76	6,9	550	3,3	83	4,4
Saskatchewan	594	1,5	14	1,3	160	1,0	25	1,3
Manitoba	1 324	3,3	21	1,9	235	1,4	27	1,4
Ontario	20 768	52,0	510	46,0	7 891	47,7	1 023	53,7
Québec	9 966	25,0	203	18,3	5 628	34,0	464	24,3
Nouveau-Brunswick	1 257	3,1	40	3,6	178	1,1	29	1,5
Nouvelle-Écosse	989	2,5	67	6,0	228	1,4	46	2,4
Île-du-Prince-Édouard	567	1,4	42	3,8	50	0,3	5	0,3
Terre-Neuve-et-Labrador	255	0,6	16	1,4	77	0,5	12	0,6
Yukon	9	0,0	2	0,2	6	0,0	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	25	0,1	0	0,0	7	0,0	1	0,1
Nunavut	5	0,0	0	0,0	2	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	204	0,5	50	4,5	378	2,3	73	3,8
Total	**39 911**	**100,0**	**1 108**	**100,0**	**16 537**	**100,0**	**1 906**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

(a) Les données du PFETE comprennent les postulants des campagnes 2013 et 2014. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut postuler qu'une seule fois par campagne, mais peut postuler aux deux campagnes menées au cours d'un même exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été pris en compte plus d'une fois au cours du même exercice financier. Le nombre total de postulants pour l'exercice 2014-2015 est égal au nombre de demandes figurant au tableau 12.

(b) Ces données représentent le nombre de postulants uniques à des annonces du PAR. Comme les postulants peuvent postuler plusieurs annonces du PAR, ces données sont inférieures au nombre de demandes pour le PAR figurant au tableau 12.

(c) Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

***Légende**
PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PAR : Programme des adjoints de recherche
RP : Recrutement postsecondaire
RLP : Initiative de recrutement de leaders en politiques

Tableau 43b : Postulants selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence : Ontario, région de la capitale nationale et Québec

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique de résidence	Programmes pour étudiants				Programmes de recrutement de diplômés			
	PFETE*[a]		PAR*		RP*[b]		RLP*	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario (sauf la RCN)	9 137	22,9	293	26,4	4 108	24,8	654	34,3
Région de la capitale nationale (RCN)	13 925	34,9	260	23,5	4 888	29,6	435	22,8
Québec (sauf la RCN)	7 672	19,2	160	14,4	4 523	27,4	398	20,9

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

(a) Les données du PFETE comprennent les postulants des campagnes 2013 et 2014. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut postuler qu'une seule fois à une campagne, mais peut postuler aux deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été pris en compte plus d'une fois au cours d'un même exercice financier.

(b) Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

***Légende**

PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PAR : Programme des adjoints de recherche
RP : Recrutement postsecondaire
RLP : Initiative de recrutement de leaders en politiques

Table 44 : Postulants répondant à des annonces d'emploi pour les processus externes, par rapport à la population active canadienne

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Région géographique de résidence	Postulants répondant à des annonces pour des processus externes %	Population active canadienne %
Colombie-Britannique	10,3	12,6
Alberta	6,7	12,6
Saskatchewan	2,5	3,1
Manitoba	3,4	3,5
Ontario	41,5	38,4
Québec	24,5	23,0
Nouveau-Brunswick	4,0	2,0
Nouvelle-Écosse	3,6	2,6
Île-du-Prince-Édouard	0,9	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	1,1	1,4
Yukon	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1
Nunavut	0,1	0,1
À l'extérieur du Canada	1,2	S.O.
Total	**100,0**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique et Enquête sur la population active de mars 2015, Statistique Canada

Tableau 45 : Administration des priorités (total de la fonction publique)

Nombre de bénéficiaires de priorité inscrits, nombre de placements et autres retraits de la liste de priorités, selon le type de priorité

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Type de priorité	Reports[a]	Nouveaux dossiers	Total (reports + nouveaux dossiers)	Personnes nommées	Démissions ou départs à la retraite	Droits de priorité expirés	Autres retraits de la liste de priorités[b]	Total des retraits de la liste de priorités	Dossiers actifs à la fin de la période
Congés autorisés (art. 41)	548	298	846	143	52	85	37	317	529
Mises en disponibilité (art. 41)	313	452	765	105	7	232	36	380	385
Total – priorités légales	**861**	**750**	**1 611**	**248**	**59**	**317**	**73**	**697**	**914**
Fonctionnaires excédentaires (art. 5)[c]	411	345	756	218	31	1	244	494	262
Fonctionnaires devenus handicapés (art. 7)	51	33	84	12	4	13	12	41	43
Membres des FAC ou de la GRC libérés pour raisons médicales (art. 8)	131	193	324	77	0	39	1	117	207
Réinstallation du conjoint (art. 9)	479	324	803	111	17	69	139	336	467
Réintégration à un niveau supérieur (art. 10)	347	203	550	37	4	338	3	382	168
Époux ou conjoint de fait survivant (art. 8.1)	11	1	12	0	0	9	0	9	3
Total – priorités réglementaires	**1 430**	**1 099**	**2 529**	**455**	**56**	**469**	**399**	**1 379**	**1 150**
Total général	**2 291**	**1 849**	**4 140**	**703**	**115**	**786**	**472**	**2 076**	**2 064**

(a) Le nombre de reports du 31 mars 2014 est différent du nombre de dossiers actifs au 31 mars 2014 qui a été publié dans le rapport annuel de l'année dernière, en raison de nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits à la fin de mars 2014 et activés après le début du nouvel exercice. La validation des données dans le Système de gestion de l'information sur les priorités peut également avoir eu une incidence sur les données présentées.

(b) Les changements aux types de droits de priorité sont inclus dans la rubrique « Autres retraits de la liste de priorités ».

(c) Bien que le droit de priorité accordé aux fonctionnaires excédentaires soit établi dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne aux administrateurs généraux le pouvoir de placer les fonctionnaires excédentaires de leur organisation avant de prendre en considération les autres personnes bénéficiant d'un droit de priorité. Parmi les 218 nominations effectuées en 2014-2015, 156 touchaient des fonctionnaires excédentaires au sein de leur organisation d'attache.

Nota : Voir « Administration des priorités » à l'annexe 2 – Notes des tableaux statistiques

Annexe 3

Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique

***Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale* (mise à jour)**
Cette étude visait à établir si les employés nommés pour un intérim de longue durée étaient avantagés pour l'obtention d'une promotion subséquente. En 2013-2014, le taux de promotion faisant suite à une nomination intérimaire s'établissait à 26,8 %, ce qui est supérieur au taux de 2012-2013 (22,9 %). La durée des nominations intérimaires ayant ou non donné lieu à une promotion a diminué comparativement à l'exercice financier précédent. Cette durée était respectivement de 16,9 mois et de 13,7 mois. La durée de la nomination intérimaire n'a pas d'incidence sur la probabilité d'obtenir une promotion subséquente. (Voir le tableau 46 pour de plus amples renseignements.)

Tableau 46 : Nominations intérimaires et promotions subséquentes, selon l'exercice financier

Exercice financier[a]	Taux de promotions subséquentes[b] %	Durée moyenne (mois)	
		Fonctionnaires promus	Fonctionnaires non promus
2002-2004	41,3	15,0	13,0
Mises à jour			
2004-2007	41,2	15,5	13,4
2007-2009	33,5	13,5	12,5
2009-2010	31,0	12,8	13,8
2010-2011	28,3	14,4	13,0
2011-2012	22,6	15,0	13,6
2012-2013	22,9	18,0	14,7
2013-2014	26,8	16,9	13,7

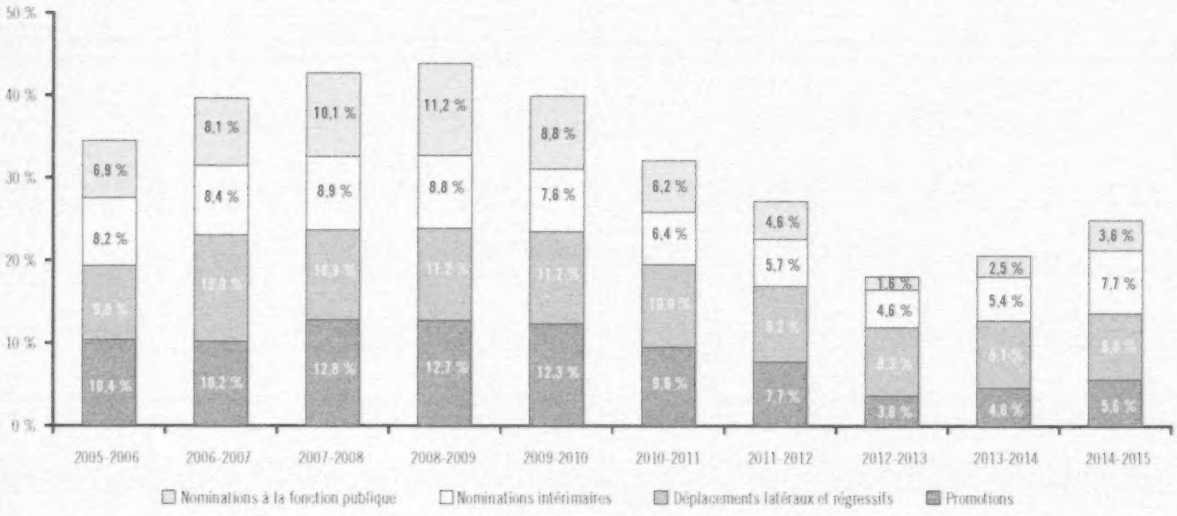
Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

(a) Les données sont compilées selon l'exercice financier au cours duquel la nomination intérimaire a pris fin.

(b) Les promotions subséquentes incluent toute promotion à l'intérieur d'une période de 12 mois suivant la fin de le nomination intérimaire de l'employé.

***Étude sur la mobilité des fonctionnaires* (mise à jour)** – Cette étude portait sur les tendances en matière de mobilité et sur les changements observés à cet égard. Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a augmenté pour une deuxième année consécutive, passant de 20,6 % en 2013-2014 à 24,9 % en 2014-2015. Trois des quatre types de nomination ont enregistré un taux plus élevé par rapport à l'exercice précédent, soit les nominations à la fonction publique (3,6 %), les nominations intérimaires (7,7 %) et les promotions (5,6 %). Seuls les déplacements latéraux et régressifs – le dernier type de nomination – ont connu une baisse, leur taux passant de 8,1 % en 2013-2014 à 8,0 % en 2014-2015. (Voir la figure 10 pour de plus amples renseignements.)

Figure 10 : Taux de mobilité du personnel nommé pour une période indéterminée dans la fonction publique, selon le type de nomination et l'exercice financier

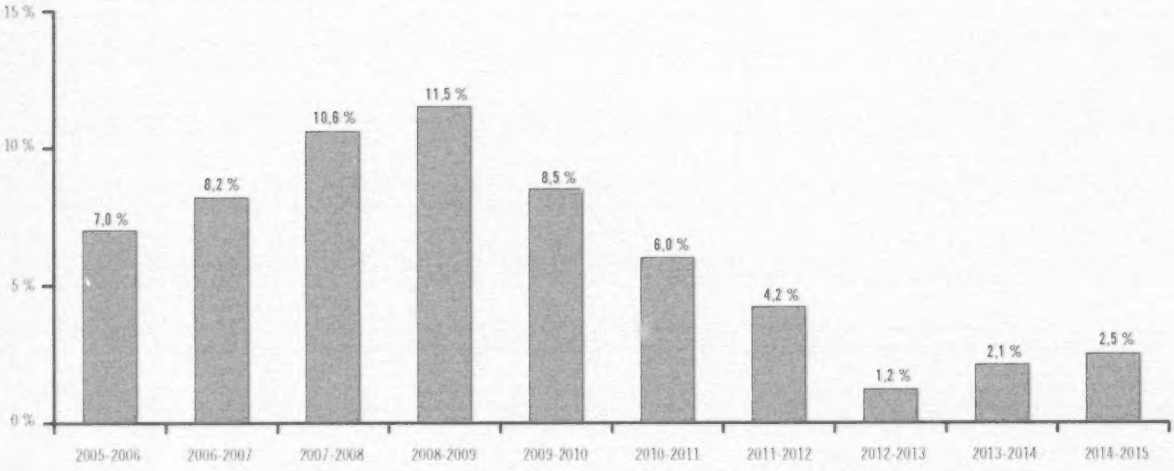


Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

***Les recrues nommées pour une période indéterminée et leur expérience antérieure à la fonction publique* (mise à jour)** – La Commission de la fonction publique a mené plusieurs études statistiques dans le but d'analyser les tendances caractérisant les recrues nommées pour une période indéterminée, et plus particulièrement leur expérience de travail antérieure à la fonction publique. Mentionnons, entre autres, les études suivantes : *Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée – qui sont-ils?* (2007) ; *Dans quelle mesure les membres du personnel temporaire deviennent-ils des fonctionnaires en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique? (2007) et *Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique (2008).

La figure 11 montre les tendances quant au pourcentage de recrues nommées pour une période indéterminée par rapport à l'effectif nommé pour une période indéterminée au début de chaque exercice. Au début des années 2000, l'embauche pour une période indéterminée représentait jusqu'à 10 % de l'effectif pour une période indéterminée. La tendance a ensuite ralenti, passant à 5,8 % en 2004-2005. Par la suite, le taux a augmenté graduellement, pour atteindre un sommet de 11,5 % en 2008-2009. En 2014-2015, le pourcentage de recrues nommées pour une période indéterminée a augmenté pour une deuxième année consécutive, passant à 2,5 % de l'effectif total pour une période indéterminée, après s'être établi à 2,1 % en 2013-2014.

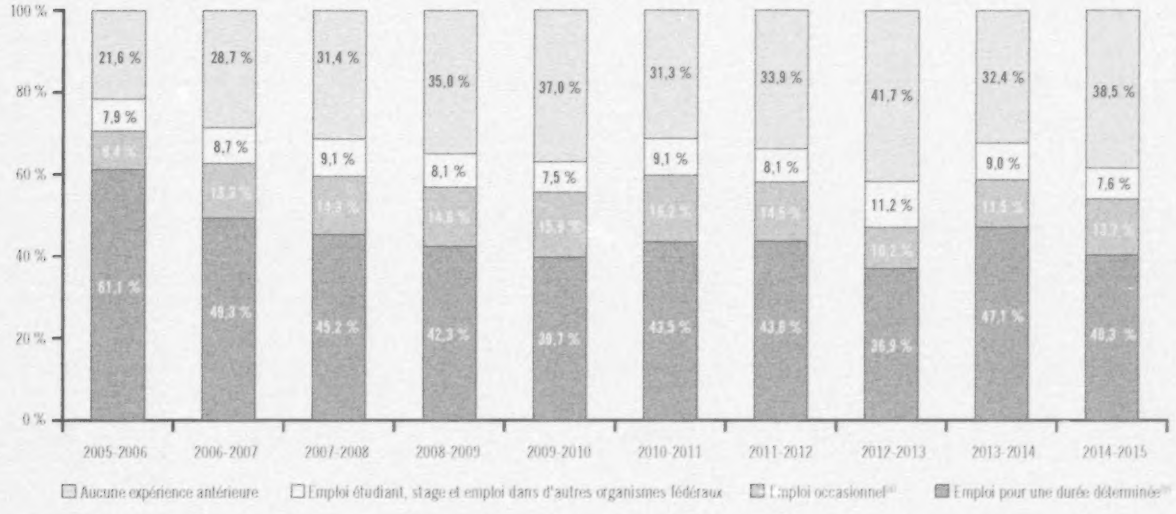
Figure 11 : Ratio du nombre de recrues pour une période indéterminée, par rapport à l'effectif pour une période indéterminée, selon l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

La figure 12 présente l'expérience de travail antérieure des recrues nommées pour une période indéterminée[23]. En 2014-2015, la proportion de personnes n'ayant aucune expérience de travail antérieure a augmenté à 38,5 %, comparativement à 32,4 % en 2013-2014. Toujours en 2014-2015, la proportion de recrues nommées pour une période indéterminée et possédant une expérience acquise dans un poste de durée déterminée a diminué, passant de 47,1 % à 40,3 %. Ce type d'embauche a toutefois constitué la plus importante source d'embauche pour une période indéterminée, comme pour la plupart des exercices précédents. La proportion de recrues nommées pour une période indéterminée et possédant seulement une expérience acquise dans un poste occasionnel a augmenté, passant de 11,5 % en 2013-2014 à 13,7 % en 2014-2015, pourcentage qui se situe au-delà de la moyenne de 13,2 % enregistrée au cours des cinq dernières années.

Figure 12 : Recrues nommées pour une période indéterminée, selon leur expérience antérieure dans la fonction publique et l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

(a) Emploi occasionnel : L'expérience antérieure peut également inclure de l'expérience acquise dans le cadre d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

(b) Emploi pour une durée déterminée : L'expérience antérieure peut également inclure de l'expérience acquise dans le cadre d'un emploi occasionnel, d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

[23] On a examiné la carrière des recrues nommées pour une période indéterminée et on a regroupé celles-ci en fonction de leur expérience de travail antérieure (personnes ayant une expérience à titre d'employés occasionnels seulement, personnes ayant occupé des postes de durée déterminée avec ou sans période d'emploi occasionnel, étudiants, stagiaires au sein d'organisations non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, personnes n'ayant aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique, etc.).

Annexe 4

Projets de vérification et plan de travail

Le pouvoir de la Commission de la fonction publique (CFP) d'effectuer des vérifications est défini dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Ce pouvoir s'applique à toutes les organisations assujetties à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination de la CFP, lesquelles sont, par voie de conséquence, régies par la LEFP.

Les projets de vérification et le plan de travail reflètent non seulement l'adaptation constante de l'approche de la CFP en matière de surveillance à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité de surveillance s'accroît dans les organisations délégataires, mais également le renouvellement des cadres de politiques et de délégation de la CFP. Un plan mis à jour sera publié en 2016-2017.

Tous les projets de vérification et périodes de référence pourraient faire l'objet de changements.

Projets en cours ou prévus pour 2015-2016	
Vérifications organisationnelles	**Taille de l'organisation**
Agence canadienne de développement économique du Nord	Micro-organisation
Service administratif des tribunaux judiciaires	Moyenne
Vérifications horizontales	
Vérification pangouvernementale de la conformité[a]	
Évaluations[b]	**Taille de l'organisation**
Pétrole et gaz des Indiens Canada	Micro-organisation
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	Micro-organisation
Commissariat à l'intégrité du secteur public	Micro-organisation
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	Micro-organisation
Commission canadienne des droits de la personne	Petite
Commissariat à la protection de la vie privée	Petite
École de la fonction publique du Canada	Moyenne
Bureau du directeur général des élections	Petite
Bureau du Conseil privé	Moyenne
Agence des services frontaliers du Canada	Grande
Environnement Canada[c]	Grande
Service correctionnel du Canada	Grande
Services partagés Canada	Grande

Nota : Les organisations de grande taille comptent 2 000 employés ou plus, celles de taille moyenne, de 500 à 1 999 employés, celles de petite taille, de 100 à 499 employés, et les micro-organisations, 99 employés ou moins.

(a) L'élaboration et la mise à l'essai de la méthodologie aura lieu au cours de l'exercice 2015-2016. La vérification pourrait inclure deux organisations qui n'ont pas encore fait l'objet de vérification, l'Agence de la santé publique du Canada et le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs.

(b) Les évaluations aideront les organisations à faire la transition vers les nouveaux cadres de politiques et de délégation de la CFP. Les organisations de moyenne et de grande taille pourront effectuer une autoévaluation ou demander à la CFP de réaliser une évaluation pour leur compte. La CFP réalisera l'évaluation des organisations de petite taille et des micro-organisations.

(c) L'évaluation sera menée conjointement.

Annexe 5

Décrets d'exemption et règlements

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) comprend plusieurs dispositions qui autorisent la Commission à établir des décrets et des règlements ou à en recommander l'adoption :

- L'article 22 autorise la Commission à adopter directement des règlements d'application des dispositions de la LEFP sur des questions relevant de sa compétence.
- L'article 20 autorise la Commission à exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de la LEFP ou de certaines de ses dispositions, avec l'agrément du gouverneur en conseil (ces exemptions constituent des décrets d'exemption).
- L'article 21 prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir le sort des postes, des personnes ou des catégories de postes ou de personnes qui tombent sous le coup d'une exemption.
- Le paragraphe 35(4) prévoit que le gouverneur en conseil peut, sur recommandation de la Commission, désigner tout secteur de l'administration publique fédérale aux fins d'admissibilité à des processus de nomination internes.
- Le paragraphe 113(2) prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut préciser par règlement les activités politiques des fonctionnaires qui sont réputées porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

En 2014-2015, la Commission de la fonction publique (CFP) a poursuivi ses travaux relatifs aux textes réglementaires suivants :

- ***Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (articles 8 et 8.1)***
  Le projet de loi C-27, *Loi sur l'embauche des anciens combattants* (LEAC), a reçu la sanction royale le 31 mars 2015. La LEAC est entrée en vigueur le 1er juillet 2015 et a modifié la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en y ajoutant le nouvel article 39.1 qui accorde aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) libérés pour des raisons médicales attribuables au service le droit à une priorité de nomination à un poste dans la fonction publique. Les conditions de cette nouvelle priorité statutaire, y compris les catégories de membres des FAC, sont prescrites par la CFP dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP).

  Le droit de priorité réglementaire accordé aux membres des FAC libérés pour des raisons médicales a aussi été modifié et sera accordé uniquement aux membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service, la période de validité du droit de priorité passant de deux à cinq ans.

- ***Décret d'exemption concernant l'embauchage à l'étranger* et son règlement d'application** – La CFP poursuit la mise à jour de ce décret et de son règlement d'application. Le décret actuel, entré en vigueur en 1967, s'applique aux personnes recrutées sur place à l'étranger. Alors que le décret actuel exempte les personnes embauchées sur place de l'application intégrale de la LEFP, le décret proposé pourrait les exempter uniquement de l'application de certaines dispositions de la LEFP. La mise à jour est effectuée en collaboration avec le ministère de la Défense nationale et le ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement.
- ***Règlement sur l'emploi occasionnel à la Gendarmerie royale du Canada*** – Le projet de loi C-42, *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, a été adopté en juin 2013. Cette nouvelle loi est venue modifier la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en y ajoutant une disposition permettant la nomination d'employés occasionnels à la Gendarmerie royale du Canada pour une période dépassant 90 jours ouvrables par année civile. La CFP a créé le *Règlement sur l'emploi occasionnel à la Gendarmerie royale* du Canada, qui est entré en vigueur en novembre 2014.
- ***Décret de désignation de certains secteurs de l'administration publique fédérale*** – Selon la LEFP, les personnes qui sont employées dans un secteur de l'administration publique fédérale désigné par le gouverneur en conseil peuvent participer aux processus de nomination internes annoncés qui sont ouverts aux « personnes appartenant à la fonction publique » même si elles ne font pas partie de celle-ci. Ce décret, entré en vigueur en 1967, comprend une annexe qui dresse la liste de plusieurs organisations dont les employés sont admissibles aux processus de nomination internes. Actuellement, le gouvernement du Nunavut ne figure pas à cette annexe, étant donné que le Décret n'a pas été modifié depuis la création du Nunavut, en 1999. À la demande du gouvernement du Nunavut, des mesures seront prises en vue de l'ajout du territoire à l'annexe en question.
- ***Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*** – La CFP a poursuivi son examen exhaustif des dispositions du REFP.

Annexe 6

Types de droits de priorité

Il existe 11 types de droits de priorité[24], incluant les 4 priorités statutaires qui ont préséance sur tous les autres droits de priorité. Voici l'ordre de préséance des priorités statutaires :

1. Membre des Forces armées canadiennes (FAC) libéré pour des raisons médicales attribuables au service (en vigueur depuis le 1er juillet 2015) ;
2. Fonctionnaire excédentaire d'une organisation ;
3. Fonctionnaire qui revient d'un congé et dont le poste a été doté pour une période indéterminée, ou fonctionnaire ayant remplacé cette personne s'il est déplacé au retour de la personne en congé ;
4. Personne mise en disponibilité.

Le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* prévoit sept types de priorités réglementaires qui doivent être pris en compte après les priorités, mais aucun de ces droits de priorité n'a préséance sur les autres :

- Fonctionnaire excédentaire provenant d'un autre ministère ou organisme ;
- Fonctionnaire qui devient handicapé ;
- Membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) licensiés qui a été libéré pour de raisons médicales ;
- Membre des FAC libéré pour des raisons médicales qui ne sont pas attribuables au service (en vigueur depuis le 1er juillet 2015) ;
- Fonctionnaire en congé par suite d'une réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait, et dont le poste n'a pas été doté pour une période indéterminée ;
- Bénéficiaire de priorité admissible nommé ou muté à un poste de niveau inférieur ayant le droit d'être réintégré à un poste dont le niveau est équivalent à celui de son poste antérieur ;
- Époux ou conjoint de fait survivant d'un fonctionnaire ou d'un membre des FAC ou de la GRC décédé dans l'exercice de ses fonctions.

[24] La *Loi sur l'embauche des anciens combattants* établit un droit de priorité pour les membres des Forces armées canadiennes (FAC) libérés pour des raisons médicales attribuables au service et prévoit un droit de priorité réglementaire pour les membres des FAC qui sont libérés pour des raisons médicales non attribuables au service. La Loi a reçu la sanction royale le 31 mars 2015 et est entrée en vigueur le 1er juillet 2015. Le droit de priorité accordé aux membres de la GRC libérés pour des raisons médicales demeure inchangé.